Die Taggeldversicherung im Rahmen des neuen Arbeitsvertragsrechts

Untersuchungen zu Art. 324a Abs. 4 OR

INAUGURAL-DISSERTATION
zur Erlangung der Würde eines
Doctor rerum politicarum
der Rechts- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
der Universität Bern

vorgelegt von
Harald Kauer
von Trachselwald/Bern

Herbert Lang Bern
Peter Lang Frankfurt/M.
1977

Harald Kauer

Die Taggeldversicherung im Rahmen des neuen Arbeitsvertragsrechts

Untersuchungen zu Art. 324a Abs. 4 OR

Die Taggeldversicherung im Rahmen des neuen Arbeitsvertragsrechts

Untersuchungen zu Art. 324a Abs. 4 OR

INAUGURAL-DISSERTATION
zur Erlangung der Würde eines
Doctor rerum politicarum
der Rechts- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
der Universität Bern

vorgelegt von
Harald Kauer
von Trachselwald/Bern

Herbert Lang Bern
Peter Lang Frankfurt/M.
1977

Die Fakultät hat diese Arbeit am 13. Februar 1975 auf Antrag von Prof. Dr. E. Schweingruber als Dissertation angenommen, ohne damit zu den darin ausgesprochenen Auffassungen Stellung nehmen zu wollen.

UNIV.
LEIDEN
BIBL.

©
Herbert Lang & Cie AG, Bern (Schweiz)
Peter Lang GmbH, Frankfurt/M. (BRD)
1977. Alle Rechte vorbehalten.

Nachdruck oder Vervielfältigung, auch auszugsweise, in allen Formen wie Mikrofilm, Xerographie, Mikrofiche, Mikrocard, Offset verboten.

Druck: fotokop wilhelm weihert KG, Darmstadt

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41548108_0013

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Verzeichnis der benützten Literatur	IX
Abkürzungen	XVII
Verzeichnis der Tabellen	XVIII
Vorwort	XIX
1. TEIL: DAS BISHER GUELTIGE RECHT UND SEINE AUSLEGUNG	1
§ 1 Die Auslegung des Art. 335 a.OR im Spiegel der Gerichtsurteile	1
1. Entstehungsgeschichte des Art. 335 a.OR	1
2. Die Interpretationsbedürftigkeit des Art. 335 a.OR	3
a) Ausnahmecharakter und Funktion der Rechtsnorm	3
b) Rechtsprechung	3
3. Voraussetzungen für den Anspruch auf Lohnzahlung	5
a) Dienstvertrag von "längerer Dauer"	5
b) Verhinderung an der Arbeitsleistung ohne Verschulden	11
aa) Hinderungsgründe	11
bb) Unmöglichkeit und Zumutbarkeit	13
cc) Selbstverschulden	13
4. Lohnanspruch für verhältnismässig kurze Zeit	14
5. Abweichende Regelungen	16
a) Militärdienst	17
b) SUVA	18
c) Private Unfallversicherung	19
d) Krankenkassen	20
§ 2 Lohnzahlungspflicht und Kündigung	21
1. Art. 335 a.OR als einseitig zwingende Norm	21
2. Umgehung der zwingenden Vorschrift	21
a) Kündigung	21
b) Verzicht	24

§ 3 Heranziehung der Krankenkassen unter dem alten Recht 27

1. Abweichungen von der gesetzlichen Lohnzahlungspflicht 27

2. Zulässigkeit abweichender Abmachungen 29

3. Gleichwertigkeit abweichender Regelungen, insbesondere bei der Abgeltung 30
a) Das Problem der Messbarkeit 30
b) Richtlinien des Bundesrates 31
c) Stellungnahme des Bundesgerichts 33

4. Subsidiäre Lohnzahlungspflicht nach Gesetz 35

2. TEIL: DIE REVIDIERTEN BESTIMMUNGEN UEBER DIE LOHNZAHLUNGSPFLICHT 37

§ 4 Der zeitliche Verlauf der Revision des Arbeitsvertragsrechts 37

1. Parlamentarische Vorstösse und Standesinitiativen 37

2. Der Vorentwurf vom 30. September 1963 39

§ 5 Die neuen Bestimmungen über die Lohnzahlungspflicht 41

1. Beabsichtigte grundlegende Neuordnung 41

2. Voraussetzungen für den Lohnanspruch 42
a) Vorliegen eines Arbeitsvertrages 42
b) Verhinderung an der Arbeitsleistung 44
aa) Krankheit und Unfall 44
bb) Erfüllung gesetzlicher Pflichten 47
cc) Ausübung eines öffentlichen Amtes 50
dd) Schwangerschaft und Niederkunft 50
ee) Andere Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen 51
c) Das Verschulden 53
d) Berechnungsbasis für den Lohn bei Verhinderung 55

3. Beginn und Dauer des Lohnanspruchs 56
a) Grundsatz 56
b) Unterjährige Arbeitsverhältnisse 58
c) Ueberjährige Arbeitsverhältnisse 60

4. Abweichende Regelungen nach neuem Recht 63
a) Voraussetzungen 63
b) Das Problem der Gleichwertigkeit 65
aa) Stellungnahmen in den Beratungen 65
bb) Abwägen der Gleichwertigkeit 71
cc) Umfang der Versicherungsleistungen 73

5. Artikel 324 b OR als Ausnahme 75
a) Regelung bei Leistungen obligatorischer Sozialversicherungen 75
aa) Parlamentarische Beratungen 75
bb) Gültige Regelung 77
cc) Die Karenztage der SUVA 78
dd) Die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung 80
b) Verhältnis des Art. 324 a zu Art. 324 b OR 82

§ 6 Kündigung und Lohnzahlungspflicht nach Art. 324 a und 324 b OR 85

1. Ordentliche Kündigungsfristen im Ueberblick 85
a) Bestimmte Vertragszeit 85
b) Unbestimmte Vertragszeit 86

2. Kündigung zur Unzeit 87
a) Voraussetzungen 87
b) Wirkungen 89

3. Kündigungsbeschränkungen und Taggeldversicherung 90

§ 7 Besondere Formen des Arbeitsverhältnisses und ausländische Arbeitnehmer 92

1. Teilzeitarbeit, temporäre Arbeit und Taggeldversicherung 92
a) Teilzeitarbeit 92
b) Temporäre Arbeit 94

2. Besondere Einzelarbeitsverträge und Taggeldversicherung 95

a) Der Lehrvertrag 95
b) Der Handelsreisendenvertrag 96
c) Der Heimarbeitsvertrag 96

3. Ausländische Arbeitnehmer 99

§ 8 Der gesetzliche Minimalanspruch nach deutschem Recht 101

3. TEIL: LOHNZAHLUNGSPFLICHT UND TAGGELD-VERSICHERUNG IN DER SCHWEIZERISCHEN VERTRAGSPRAXIS 103

§ 9 Abweichende Regelungen unter dem früheren Recht 103

1. Arten und Verbreitung von Bestimmungen über Taggeldversicherungen in GAV nach altem Recht 103
a) Gesamtarbeitsverträge und Krankenversicherung 103
b) Gesamtarbeitsverträge und Unfallversicherung 105
c) Situation im Zeitpunkt der Revision des Dienstvertragsrechts 106
aa) Art der Leistungen 107
bb) Umfang der Leistungen 108
d) Zusammenfassung 110

2. Abgeltung des Art. 335 a.OR 111

Beispiel 1: Das Friedensabkommen vom 19. Juli 1973/1969 in der Maschinen- und Metallindustrie 111

Beispiel 2: Landesmantelvertrag 1967-1971 für das schweizerische Hoch- und Tiefbau-, Zimmer-, Steinhauer- und Steinbruchgewerbe 113

Beispiel 3: Gesamtarbeitsvertrag für gelernte Arbeitnehmer im schweizerischen Buchdruckgewerbe (Typographen), Ausgabe 1968 115

3. Anrechnung gemäss Art. 130 KUVG 117

Beispiel 4: Gesamtarbeitsvertrag vom 19. Februar 1969 für das Gärtnergewerbe 117

4. Krankenpflege 120

Beispiel 5: Vereinbarung in der schweizerischen Uhrenindustrie vom 1. Oktober 1970 120

Beispiel 6: Gesamtarbeitsvertrag für die Schweizerische Konservenindustrie, Ausgabe 1967/1968 122

§ 10 Die ersten Regelungen nach dem neuen Arbeitsvertragsrecht 124

1. Gesamtarbeitsverträge 124
a) Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen in Landesverträgen und Landesteilverträgen 124

Beispiel 7: Bundesratsbeschluss vom 4. Januar 1973 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Schreinergewerbe 124

Beispiel 8: Bundesratsbeschluss vom 19. März 1973 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Coiffeurgewerbe 127

Beispiel 9: Bundesratsbeschluss vom 17. Mai 1974 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes 131

Beispiel 10: Bundesratsbeschluss vom 6. Juni 1974 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die Klavierbranche 136

b) Landesteilverträge ohne Allgemeinverbindlicherklärung 139

Beispiel 11: Gesamtarbeitsvertrag vom 1. April 1972 für Betriebe der Baumwollindustrie 139

Beispiel 12: Gesamtarbeitsvertrag vom 1. Januar 1973 für das Gärtnergewerbe 140

Beispiel 13: Gesamtarbeitsvertrag des schweizerischen Spenglerei- und sanitären Installationsgewerbes vom 1. Januar 1973 143

c) Chemische Industrie 145

Beispiel 14: Gesamtarbeitsvertrag vom 1. Januar 1972 für die Basler Chemische Industrie 145

d) Das Friedensabkommen in der Maschinen- und Metallindustrie 148

Beispiel 15: Vereinbarung vom 19. Juli 1937/1974 148

2. Normalarbeitsverträge 151
a) Normalarbeitsverträge, die in der ganzen Schweiz gelten 152

Beispiel 16: Bundesratsbeschluss vom 23. Dezember 1971 über den Normalarbeitsvertrag für das Pflegepersonal 152

Beispiel 17: Bundesratsbeschluss vom 11. Juni 1970 über den Normalarbeitsvertrag für das Erziehungspersonal von Heimen und Internaten 155

Beispiel 18: Bundesratsbeschluss vom 17. Februar 1970 über den Normalarbeitsvertrag für Privatgärtner 158

Beispiel 19: Bundesratsbeschluss vom 5. Mai 1971 über den Normalarbeitsvertrag für Assistenzärzte 160

Beispiel 20: Bundesratsbeschluss vom 22. April 1966 betreffend den Normalarbeitsvertrag für das beruflich strahlenexponierte Personal 162

b) Normalarbeitsvertrag, der mit Ausnahme des Kantons Wallis für die ganze Schweiz gilt 163

Beispiel 21: Bundesratsbeschluss vom 22. August 1973 über den Normalarbeitsvertrag für das Käsereipersonal 163

3. Die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis 166

Beispiel 22: Bundesverwaltung 166

Beispiel 23: Bernische Staatsverwaltung 169

4. Die Lohnzahlungspflicht bei Verhinderung für kaufmännisches Personal und für das Verkaufspersonal 171

Beispiel 24: Richtlinien über die Anstellungsverhältnisse im kaufmännischen Beruf 172

5. Grossverteiler-Organisationen 175

Beispiel 25: Gesamtarbeitsvertrag 1968/1973 zwischen der Coop Bern und dem Verband der Handels-, Transport- und Lebensmittelarbeiter der Schweiz, Bezirkssekretariat Bern 175

Beispiel 26: Migros-Anstellungsbedingungen vom 1.1.73 179

6. Die Regelung im schweizerischen Baugewerbe 184

Beispiel 27: Landesmantelvertrag 1973-1977 für das schweizerische Hoch- und Tiefbau-, Zimmer-, Steinhauer- und Steinbruchgewerbe sowie die Sand- und Kiesgewinnung 185

§ 11 Zusammenfassende Ergebnisse 190

1. Stellungnahme zur Auslegung von Art. 324 a Abs. 4 OR 190
   a) Unterschied zwischen dem Gesetz und den Abgeltungslösungen 190
   b) Gleichwertigkeit der Taggeldversicherung 191

2. Art. 324 b OR und abweichende Regelungen 193

3. Regelungen über die Lohnzahlungspflicht seit 1972 194
   a) Gesamtarbeitsverträge 195
   b) Normalarbeitsverträge 197
   c) Oeffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse 198
   d) Uebrige Regelungen 199
   e) Abweichende Regelungen zu Art. 324 b OR 200

4. Vor- und Nachteile der gültigen Gesetzesvorschrift 201

ANHANG mit Verzeichnis der Beispiele 203

Verzeichnis der benützten Literatur

Zitiert wird in der Regel nur mit dem Familiennamen des Autors und der Seitenzahl. Bei mehreren Publikationen des gleichen Autors wird ein Stichwort beigefügt.

Amberg, H.: Das neue Arbeitsvertragsrecht und die Heimarbeit, Vortrag gehalten an der Generalversammlung des Schweizerischen Verbandes für Heimarbeit vom 25. Mai 1972, im Schloss Boudry (Schriftenreihe Nr. 29, hrg. vom Schweizerischen Verband für Heimarbeit).

Amtliches stenographisches Bulletin der Schweizerischen Bundesversammlung.

Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung: Mitteilungsblatt des BIGA (ARV).

Basler Juristische Mitteilungen: Basel (BJM).

Becker, H.: Kommentar zum Obligationenrecht: Allgemeine Bestimmungen, Bern 1941 (2. Aufl.); Die einzelnen Vertragsverhältnisse, Bern 1934.

Bericht der Expertenkommission für die Revision der Unfallversicherung, Bern, 14. September 1973.

Berichte des Gewerblichen Schiedsgerichts Basel-Stadt.

BIGA: Verzeichnis der Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz, Stand 1. Mai 1968, Bern 1968.

Birchmeier, W.: Der Lohnanspruch aus Dienstvertrag im schweizerischen Obligationenrecht, Diss. iur. Zürich 1928.

Blätter für Zürcherische Rechtsprechung: Zürich (ZR).

Botschaft des Bundesrates vom 25.8.67 an die Bundesversammlung zum Entwurf eines Bundesgesetzes über die Revision des Zehnten Titels und des Zehnten Titels bis des Obligationenrechts (Der Arbeitsvertrag), BBl. 1967 II, S. 241 ff.

Brecht, H.T.: Lohnfortzahlung für Arbeiter, Kommentar Gesetz über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle und über Aenderungen des Rechts der gesetzlichen Krankenversicherung, Verlag NWB, (2. Aufl.), Herne-Berlin 1973.

Büren, B. von: Schweizerisches Obligationenrecht, Besonderer Teil (Art. 184-551), Zürich 1972.

Büren, R. von: Teilzeitarbeit und temporäre Arbeit als neue Formen von Dienstleistung im schweiz. Recht, Diss. rer. pol. Bern 1971.

Canner, R.: Aus der Rechtsprechung zum Dienstvertragsrecht, Zürich 1971.

Canner, R.: Aus der Rechtsprechung zum Dienstvertragsrecht, 2. Folge, Zürich 1972.

Christen, A.: Die Aelteste Krankenkasse für das Baugewerbe Basel, Basel o.J. (1956).

Eidg. Departement des Innern: Erläuterungen zum Vorentwurf eines Bundesgesetzes über eine Revision der Erwerbsersatzordnung vom 11.6.74, mit Vorentwurf.

Eidg. Expertenkommission für die Neuordnung der Krankenversicherung: Subkommission II, Sitzung vom 14.-18.9.70, Dokument II/9.

Eidg. Expertenkommission für die Revision der Unfallversicherung: Protokoll der fünften Plenarsitzung vom 21. bis 25. Mai 1973 in Locarno.

Eidg. Justizabteilung: Gutachten zur Frage der Ablösung der im Falle von Krankheit bestehenden Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers durch Versicherung gegen Krankheit, in: Die Volkswirtschaft, 1947, S. 267-273.

Eidg. Justiz- und Polizeidepartement: Bericht zum Vorentwurf vom 30. September 1963 der Expertenkommission für die Revision des Zehnten Titels des Obligationenrechts über den Dienstvertrag (bisher Art. 319-362 OR).

Eidg. Justiz- und Polizeidepartement: Vorentwurf vom 30.9.63 der Expertenkommission für die Revision des Dienstvertragsrechtes im Obligationenrecht (bisher Art. 319-362 OR).

Eidg. Justiz- und Polizeidepartement: Zusammenstellung der Vernehmlassungen zum Vorentwurf vom 30. September 1963 der Expertenkommission für die Revision des Dienstvertragsrechtes im Obligationenrecht (bisher Art. 319-362 OR); Bern, Februar 1963.

Entscheidungen des Bundesgerichts, Amtliche Sammlung (BGE).

Fischer, H.P.: Zur Frage der Lohnzahlung für die in der obligatorischen Unfallversicherung geltenden Karenztage, in: Gewerkschaftliche Rundschau, März 1973, S. 93 ff.

Gerhards, G.: Repetitorium zum Schweizerischen Arbeitsrecht, Bern 1971.

Gerichtsentscheide, diverse, zu den neuen Art. 324 a und 324 b OR.

Gesamtarbeitsverträge, diverse (Sammlungen des BIGA und des SGB).

Gesetz und Recht: Organ der gewerkschaftlichen Rechtsauskunftstellen, zweimonatliche Beilage zu der Gewerkschaftlichen Rundschau, Jg. 1 (1949) bis Jg. 19 (1967). Seit 1968 Teil der Gewerkschaftlichen Rundschau (GuR).

Gewerkschaftliche Rundschau: Bern.

Gruner, E.: Die Arbeiter in der Schweiz im 19. Jahrhundert; Soziale Lage, Organisation, Verhältnis zu Arbeitgeber und Staat, Bern 1968.

Guhl, Th./Merz, H./Kummer, M.: Das Schweizerische Obligationenrecht, 6. Aufl., Zürich 1972.

Gysin, A.: Arbeitsrecht, Mit einer Uebersicht über Lösungsversuche des Auslands, Zürich 1943.

Gysin, A.: Probleme des kollektiven Arbeitsrechts, Zürich 1950.

Heil, A.: Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen und Abdingung von Art. 335 OR durch eine Taggeldversicherung, in: SKZ 1957, S. 66 ff.

Hueck/Nipperdey: Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Berlin u. Frankfurt 1959.

Hug, K.: Rechtliche Probleme der Teilzeitarbeit: Ferienregelung und Lohnzahlung bei Krankheit, in: SJZ 1974, S. 186 ff.

Hug, W.: Arbeitsrecht, in: Handbuch der Schweizerischen Gesellschaft für Statistik und Volkswirtschaft, Band 1, Bern 1955.

Hug, W.: Das Kündigungsrecht, Bd. I u. II, Aarau 1926 u. 1927.

Hug, W.: Das neue Arbeitsvertragsrecht, Seminar vom 6. Juni 1972 in Zürich, hrg. vom Konkordat der Schweizerischen Krankenkassen, Solothurn 1972.

Jahresberichte der Gewerbegerichte der Stadt Bern.

Justizabteilung des Eidg. Justiz- und Polizeidepartementes: Gutachten zur Frage der Ablösung der im Falle von Krankheit bestehenden Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers durch Versicherung gegen Krankheit, in: Die Volkswirtschaft, Bern 1947, S. 267 ff.

Katz, R.: Der Entgeltsanspruch des Dienstpflichtigen in den Fällen einer Arbeitsverhinderung nach Art. 335 des schweizerischen Obligationenrechts und die analogen Bestimmungen in den Nachbarländern der Schweiz, Diss. iur. Zürich 1938.

Kaufmann, M. u. Eichholzer, Ed. (Hrg.): Arbeitsrechtliche Praxis, Sammlung von Gerichtsentscheiden zum Dienstvertrag und verwandten Rechtsgebieten, Zürich 1935.

Kobi, J.M.: Rechtsprobleme des Normalarbeitsvertrages, erläutert am Beispiel des Normalarbeitsvertrages für das Pflegepersonal, Diss. iur. Zürich 1973.

Konkordat der Schweizerischen Krankenkassen (Hrg.): Eine Gegenüberstellung, Private Versicherungsgesellschaft oder anerkannte Krankenkasse, Solothurn Juli 1974.

Lautner, J.: Der Anspruch des Fabrikarbeiters auf Entgeltzahlung im Krankheitsfalle nach Art. 335 des schweizerischen Obligationenrechts, Gutachten, Zürich 1947.

Luber, F.: Deutsche Sozialgesetze, Sammlung des Arbeits- und Sozialrechts der Bundesrepublik, Ringbuch, 3 Bände, München 1967 ff.

Lüthi, W.: Arbeitsrecht und Sozialversicherung, Probleme der Koordination, Diss. iur. Bern 1974.

Maurer, A.: Recht und Praxis der schweizerischen obligatorischen Unfallversicherung, 2. Aufl., Bern 1963.

Miescher, B.: Die Folgen nicht vertragsgemässer Arbeitsleistung nach dem Dienstvertragsrecht und nach den allgemeinen Bestimmungen des Obligationenrechts, Diss. iur. Bern 1968.

Nef, U.Ch.: Temporäre Arbeit, Diss. iur. Zürich 1971.

Oser, H./Schönenberger, W.: Obligationenrecht, 1. und 2. Teil, 2. Aufl., Zürich 1929 u. 1936.

Palandt, O.: Bürgerliches Gesetzbuch Beck'sche Kurz-Kommentare Bd. 7, 32., neubearb. Aufl., München 1973.

Pfluger, A.: Der Lohnanspruch bei Krankheit des Arbeitnehmers gemäss Art. 335 OR und dessen vertragliche Ablösung durch eine Krankenversicherung, in: Festgabe Max Obrecht, Solothurn 1961, S. 311-330 (zit.: Lohnanspruch).

Pfluger, A.: Der Lohnanspruch bei Krankheit des Arbeitnehmers und dessen Abgeltung durch eine Krankenversicherung nach neuem Arbeitsvertragsrecht, in: SKZ 1972, S. 325 ff. (zit.: Lohnanspruch neues Recht).

Procès-verbal des délibérations de la commission du Conseil des Etats chargée d'examiner le projet de revision des dispositions du CO sur le contrat de travail.

Protokoll der Expertenkommission zur Beratung des Vorentwurfs vom März 1957 zu einem Bundesgesetz betreffend die Revision des zehnten Titels des Obligationenrechts (Dienstvertrag).

Protokoll der Kommission des Nationalrates zur Beratung der Botschaft des Bundesrates über die Revision der Bestimmungen des Obligationenrechtes über den Arbeitsvertrag (Arbeitsvertragsrecht).

Recht der Arbeit: München u. Berlin (RdA).

Rehbinder, M.: Grundriss des schweizerischen Arbeitsrechts, zweite überarbeitete und ergänzte Auflage, Bern 1973.

Sontheim, W.: Der Lohnanspruch des Dienstpflichtigen im Krankheitsfalle, Zürich 1949.

Sovilla, K.: Das neue Arbeitsvertragsrecht, SA aus der SAZ Nr. 37 u. 38 vom 16. u. 23.9.71.

Sovilla, K.: Lohnzahlungspflicht bei Verhinderung an der Arbeitsleistung, in: SAZ Nr. 3, 1972, S. 21 f.

Schwartz, P.: Einführung in die Praxis des Dienstvertragsrechts, Basel 1949.

Schweingruber, E.: Aus schweizerischen Gesamtarbeitsverträgen: Koalitionsrecht und missbräuchliche Kündigung, in: WuR 1949, S. 61 ff.

Schweingruber, E.: Das Arbeitsrecht, in: Festschrift für Fritz Marbach, Bern 1962, S. 429 ff.

Schweingruber, E.: Das Arbeitsrecht der Schweiz, Seine Gestalt und seine Gestaltung, zweite revidierte Auflage, Zürich 1951.

Schweingruber, E.: Das neue Arbeitsvertragsrecht, in: Gewerkschaftliche Rundschau, 1972, S. 33 ff.

Schweingruber, E.: Die Arbeitsgerichte im Ausland, SA aus Gewerkschaftliche Rundschau Bern, April 1939.

Schweingruber, E.: Die Bedeutung des Schweizerischen Bundesgerichts für das Arbeitsrecht, in: RdA 1958, S. 169 ff.

Schweingruber, E.: Die Einwirkungen der Sozialversicherung auf das Arbeitsverhältnis, in: SZS 1958, S. 47 ff.

Schweingruber, E.: Die Nichtigkeit einer Saldoquittung, in: GuR 1966, S. 1 ff.

Schweingruber, E.: Die wirtschaftlich schwächere Vertragspartei, insbesondere nach den allgemeinen Bestimmungen des schweiz. Obligationenrechts, Diss. iur. Bern 1930.

Schweingruber, E.: Entwicklungstendenzen in der Praxis des Gesamtarbeitsvertrages, SA (mit Ergänzungen) aus der ZbJV 1947, S. 193 ff.

Schweingruber, E.: Gibt es ungerechte Kündigungen? in: Gewerkschaftliche Rundschau, 1942, S. 377 ff.

Schweingruber, E.: Gutachten vom 30.1.53 an die Sektion Bern des Schweizerischen Bau- und Holzarbeiterverbandes Bern.

Schweingruber, E.: Gutachten vom 24.8.57 für die Zentralverwaltung der Schweizerischen Krankenkasse Artisana Bern.

Schweingruber, E.: Gutachten vom 8. April 1959 an das Verbandssekretariat Zürich des VPOD.

Schweingruber, E.: Gutachten vom 14.7.72 für die Sektion Langenthal des SMUV betreffend die Bezahlung der Karenztage der SUVA durch den Arbeitgeber.

Schweingruber, E.: Kommentar zum Arbeitsvertrag des Schweizerischen Obligationenrechts, Bern/Zürich 1974, (2. Aufl. 1975).

Schweingruber, E.: Kommentar zum Dienstvertrag des Schweizerischen Obligationenrechts, 4. Aufl., Bern/Zürich 1969.

Schweingruber, E.: Sozialgesetzgebung der Schweiz, Ein Grundriss, Zürich 1955.

Schweingruber, E.: Zur praktischen Handhabung und zur Reform des Art. 335 OR, in: Lautner, Gutachten, Der Anspruch des Fabrikarbeiters auf Entgeltzahlung im Krankheitsfalle, Zürich 1947.

Schweingruber, E. u. Bigler, W.F.: Kommentar zum Gesamtarbeitsvertrag mit Einschluss der Allgemeinverbindlicherklärung, zweite, überarbeitete Auflage, Bern/Zürich 1972.

Schweizer Hotelier-Verein, Union Helvetia u.a. (Hrg.): Kommentar zum Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes, (Dufourstr. 50, 4002 Basel), Basel 1974.

Schweizerische Arbeitgeber-Zeitung: Zürich (SAZ).

Schweizerische Juristen-Zeitung: Zürich (SJZ).

Schweizerische Krankenkassen Zeitung: Solothurn (SKZ).

Schweizerische Metall- und Uhrenarbeiter-Zeitung: Bern (SMUV-Zeitung).

Schweizerische Zeitschrift für Sozialversicherung: Bern (SZS).

Stein, P.: Zur Lohnzahlungspflicht des Dienstherrn bei Krankheit des Dienstpflichtigen, in: SJZ 1947, S. 41 ff.

Straub, Hj.: Krankenversicherung im Baugewerbe, Die soziale Krankenversicherung vor der Revision des KUVG, SA aus "Der Bauunternehmer", Dietikon o.J.

Streiff, U.: Leitfaden zum neuen Arbeitsvertragsrecht, 2. Aufl., Glattbrugg/Zürich 1973.

Thur, A. von/Siegwart, A.: Allgemeiner Teil des Schweizerischen Obligationenrechts, 2. Aufl., 2 Halbbände, Zürich 1945.

Trieschmann, G.: Die arbeitsrechtliche Regelung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle, in: Bundesarbeitsblatt Nr. 9, hrg. vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1969, S. 533 ff.

Tschudi, H.P.: Die Ferien im schweizerischen Arbeitsrecht, Basler Studien zur Rechtswissenschaft H. 24, Basel 1948.

Usteri, P.L./Reimann, A.: Kartothek zum Schweiz. Obligationenrecht, Zürich, ab 1940.

Volkswirtschaft, Die: Zeitschrift für die schweizerische Volkswirtschaft, Zürich.

Wegmann, A.: Das Verhältnis von Art. 130 Abs. 2 KUVG zu Art. 335 OR, in: ZbJV 1965, S. 175 ff.

Wirtschaft und Recht: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik und Wirtschaftsrecht, Zürich (WuR).

Zanetti, B.: Sozialversicherung und Gesamtarbeitsverträge, in: SZS 1958, S. 189 ff. und 281 ff.

Zeitschrift des bernischen Juristenvereins: Bern (ZbJV).

Abkürzungen

ARV	=	Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung
AVE	=	Allgemeinverbindlicherklärung
BB	=	Bundesbeschluss
BBl	=	Bundesblatt
BG	=	Bundesgesetz
BGE	=	Bundesgerichtsentscheid
BIGA	=	Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit
BJM	=	Basler Juristische Mitteilungen
BRB	=	Bundesratsbeschluss
GAV	=	Gesamtarbeitsvertrag
GuR	=	Gesetz und Recht
KUVG	=	Bundesgesetz über die Kranken- und Unfallversicherung
NAV	=	Normalarbeitsvertrag
OR	=	Bundesgesetz über das Obligationenrecht
RdA	=	Recht der Arbeit
SAZ	=	Schweizerische Arbeitgeber-Zeitung
SJZ	=	Schweizerische Juristen-Zeitung
SKZ	=	Schweizerische Krankenkassen Zeitung
SUVA	=	Schweiz. Unfallversicherungsanstalt
SZS	=	Schweizerische Zeitschrift für Sozialversicherung
VE	=	Vorentwurf
ZbJV	=	Zeitschrift des bernischen Juristenvereins
ZGB	=	Schweizerisches Zivilgesetzbuch
ZR	=	Blätter für Zürcherische Rechtsprechung

Verzeichnis der Tabellen

	Seite
Berner Tabelle (altes Recht)	16
Berner Tabelle (neues Recht)	62
Basler Skala (neues Recht)	61
Merkmale einer KUVG-konformen Krankenversicherung	188

Vorwort

Das revidierte Arbeitsvertragsrecht enthält eine Neufassung des Artikels über die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers bei Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung. Nach der Revision stellte sich das Problem, ob die Abgeltungspraxis der Lohnzahlungspflicht durch eine Taggeldversicherung nach altem Recht auch für den Art. 324 a Abs. 4 OR Gültigkeit hat. Mit der vorliegenden Arbeit soll versucht werden, eine Antwort auf diese grundsätzliche Frage zu geben.

In einem rechtshistorischen Ueberblick wird die Entwicklung der Gesetzgebung und der Praxis über den Krankenlohn und seine Abgeltung durch eine Taggeldversicherung gegeben. Der zweite Teil erläutert die revidierten neuen Gesetzesbestimmungen und zeigt ihre Problematik auf. Im dritten Teil wird die schweizerische Vertragspraxis über den Krankenlohn anhand ausgewählter Gesamtarbeitsverträge, Normalarbeitsverträge und übriger Vereinbarungen behandelt. Soweit es möglich war, wurden ebenfalls Gerichtsurteile zu den neuen Gesetzesbestimmungen verarbeitet. Der Anhang enthält den Wortlaut der verarbeiteten Verträge, Vereinbarungen und Richtlinien.

Meinem verehrten Lehrer, Herrn Professor Dr. Edwin Schweingruber, möchte ich an dieser Stelle für die Freiheit in der Bearbeitung des Themas sowie für die Unterstützung und Hilfsbereitschaft und das Interesse am Entstehen der Arbeit aufrichtig danken. Zu Dank verpflichtet bin ich auch allen Instanzen, Verbandsstellen, Krankenkassen und Gerichten, die mir Einsicht in aufschlussreiches Material gewährt und praktische Anregungen für meine Arbeit gegeben haben.

Bern, Januar 1975

1. TEIL: DAS BISHER GUELTIGE RECHT UND SEINE AUSLEGUNG

§ 1 Die Auslegung des Art. 335 a.OR im Spiegel der Gerichtsurteile

1. Entstehungsgeschichte des Art. 335 a.OR

Obschon das OR von 1881 vom leitenden Gedanken der unbeschränkten Vertragsfreiheit geprägt war, enthielt es in Art. 341 Abs. 1 (1) die Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer bei unverschuldeter Verhinderung unter bestimmten Voraussetzungen den Lohn zu bezahlen. Anlässlich der Revision des OR im Jahre 1911 wurde dieser Bestimmung viel Zeit gewidmet (2), indem der Bundesrat und das Parlament schon damals versuchten, verschiedene Begriffe im neuen Gesetzestext zu verdeutlichen (3). Weil damals zur gleichen Zeit das KUVG vorbereitet wurde und neben der obligatorischen Unfallversicherung eine allgemeine obligatorische Krankenversicherung eingeführt werden

---

1) Wortlaut des Art. 341 Abs. 1 des OR von 1881: "Bei einem auf längere Dauer abgeschlossenen Dienstvertrag geht der Dienstpflichtige seiner Ansprüche nicht verlustig, wenn er durch Krankheit, durch Militärdienst oder aus ähnlichen Gründen ohne eigenes Verschulden auf verhältnismässig kurze Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert wird.",zit. nach SONTHEIM, S. 15 f.

2) KATZ, S. 40.

3) KATZ, S. 42 ff.; SONTHEIM, S. 15 ff.

sollte, brachen die Räte die Verhandlungen ab und beschlossen, die Revision der Bestimmungen über die Lohnzahlungspflicht später nachzuholen und vorläufig im neuen Art. 335 a.OR den Text des Art. 341 Abs. 1 des OR von 1881 als Provisorium zu übernehmen (1). Nur zwei der beratenen Revisionsvorschläge wurden in Art. 335 a.OR (2) berücksichtigt: Einmal wurde dem Dienstpflichtigen auch bei einer Verhinderung während längerer Zeit ein Lohnanspruch für verhältnismässig kurze Zeit gewährt (3) und weiter wurde genauer umschrieben, was unter Militärdienst zu verstehen sei (4). Nach der Annahme des KUVG, das ein Obligatorium nur für die Unfallversicherung brachte, wurde die in Aussicht gestellte Anpassung des Art. 335 a.OR jedoch nicht vorgenommen (5). Das Provisorium blieb gültig bis zur Revision des Zehnten Titels des OR; die neuen Bestimmungen über den Arbeitsvertrag sind in Kraft seit dem 1. Januar 1972.

---

1) SCHWEINGRUBER, Kommentar DV 4. Aufl. (1969) zu Art. 335, N. 1, S. 72.

2) Wortlaut des Art. 335 a.OR: "Bei einem auf längere Dauer abgeschlossenen Dienstvertrag hat der Dienstpflichtige, wenn er an der Leistung der Dienste durch Krankheit, schweizerischen obligatorischen Militärdienst oder ähnliche Gründe ohne sein Verschulden verhindert wird, gleichwohl für eine verhältnismässig kurze Zeit Anspruch auf Lohnzahlung."

3) OSER/SCHOENENBERGER, Kommentar zu Art. 335 OR, N. 2; KATZ, S. 128.

4) KATZ, S. 40.

5) KATZ, S. 107.

2. Die Interpretationsbedürftigkeit des Art. 335 a.OR

a) Ausnahmecharakter und Funktion der Rechtsnorm

Der allgemeine Grundsatz in Art. 319 OR verpflichtet den Arbeitgeber durch Einzelarbeitsvertrag, dem Arbeitnehmer für geleistete Arbeit einen Lohn zu entrichten. Bei Krankheit müsste danach eine Lohnzahlungspflicht entfallen. Das "Aequivalenzverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung" wird im Arbeitsvertrag jedoch durchbrochen (1). Die Lohnzahlungspflicht bei unverschuldeter Verhinderung des Arbeitnehmers ist eine Ausnahmebestimmung sozialrechtlichen Charakters, die dem Schutz der wirtschaftlich schwächeren Vertragspartei dient (2). Für den Arbeitnehmer ist der Lohn meistens die einzige Einnahmequelle zur Bestreitung des Lebensunterhaltes (3). Mit der Lohnzahlung bei Verhinderung, vor allem bei Krankheit, soll auch das Allgemeininteresse gegenüber den Sonderinteressen Einzelner verteidigt werden, um die Arbeitskraft zu erhalten (4).

b) Rechtsprechung

In der Schweiz entscheiden Streitigkeiten aus dem Arbeitsvertrag entweder Sondergerichte - bezeichnet als Arbeits-

---

1) LAUTNER, S. 7.

2) SCHWEINGRUBER, Diss., S. 36 ff.; GYSIN, Arbeitsrecht, S. 24; KATZ, S. 32; ZR 47 (1948) Nr. 144, S. 342; BGE 58 (1932) II 254.

3) SCHWEINGRUBER, Diss., S. 39 ff.

4) KATZ, S. 32.

gerichte, Gewerbegerichte, gewerbliche Schiedsgerichte, Conseils de Prud'homme - oder die ordentlichen Zivilgerichte (1). Diese untern Gerichtsinstanzen erlassen die Mehrzahl der grundsätzlichen Entscheidungen über Auseinandersetzungen um den Arbeitsvertrag (2), sofern diese einen bestimmten Höchstbetrag nicht überschreiten (3). Sondergerichte für Arbeitsstreitigkeiten und entsprechende Gewerbegerichtsgesetze haben bis heute zwölf Kantone errichtet (4). Die Arbeitsgerichte urteilen im allgemeinen bis zu einem bestimmten Streitwert endgültig, unter Vorbehalt von kassatorischen Rechtsmitteln; der Weiterzug erfolgt - ausgenommen Genf - an die ordentlichen Gerichtsinstanzen (5).

---

1) SCHWEINGRUBER, Sozialgesetzgebung, S. 118; HUG, Arbeitsrecht, S. 107.

2) SCHWEINGRUBER, Entwicklung, S. 202.

3) GERHARDS, S. 156 f.; vgl. hier auch die Angaben über die generellen Streitwertgrenzen; nur im Kanton Genf besteht eine Zuständigkeit des Arbeitsgerichtes unabhängig von der Höhe des Streitwertes.

4) GERHARDS, S. 154 ff.; es betrifft die Kantone Basel-Stadt, Zürich, Tessin, Solothurn, Bern, St. Gallen, Aargau, Waadt, Luzern, Freiburg, Genf, Neuenburg; das erste Gewerbegerichtsgesetz wurde 1883 im Kanton Genf erlassen, das letzte 1918 im Kanton Tessin; zur historischen Entwicklung der Gewerbegerichte vgl.: Eidg.Volkswirtschaftsdepartement (Hrg.), Volkswirtschaft, Arbeitsrecht und Sozialversicherung, erster darstellender Teil, Einsiedeln 1925, S. 487 f.

5) SCHWEINGRUBER, Sozialgesetzgebung, S. 118, speziell Anm. 2, wonach im Ausland, z.B. in Deutschland, ein Weiterzug bis zum Bundesgerichtshof an Sonderinstanzen möglich ist.

Die Arbeitsgerichte sind durch Berufsleute paritätisch zusammengesetzt; als Obmann amtiert ein Jurist (1). Diese Zusammensetzung ermöglicht eine sachverständige Beurteilung der Streitfälle (2). Obwohl vom Bund keine Arbeitsgerichte vorgeschrieben werden, hat dieser in verschiedenen Gesetzen Richtlinien (3) über das Verfahren bei bestimmten Arbeitsstreitigkeiten erlassen: Mündlichkeit, Raschheit und Kostenlosigkeit des Verfahrens, Feststellung erheblicher Tatsachen von Amtes wegen und freie Beweisführung. Wenn möglich, soll das Arbeitsgericht durch Aussöhnungsversuch eine gütliche Verständigung herbeiführen (4).

3. Voraussetzungen für den Anspruch auf Lohnzahlung

a) Dienstvertrag von "längerer Dauer"

Nur wenn "ein auf längere Dauer abgeschlossener Dienstvertrag" - "un contrat de travail conclu à long terme" - (5) vorlag, konnte bei Verhinderung nach Art. 335 a.OR

---

1) Ueber die Zusammensetzung der Gewerbegerichte der Stadt Bern orientiert der "Jahresbericht der Gewerbegerichte der Stadt Bern", 1959, S. 22 ff.

2) SCHWEINGRUBER, Arbeitsgerichte, S. 1 f.

3) GERHARDS, S. 158; ein ausführlicher Katalog über Unterschiede zum ordentlichen Gerichtsverfahren ist angeführt im "Jahresbericht der Gewerbegerichte der Stadt Bern", 1959, S. 24 f.

4) Vgl. dazu die Erläuterungen bei SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 343 OR, S. 327 ff.

5) Zum Begriff des Dienstvertrags und dessen Auslegung vgl. SCHWEINGRUBER, Entwicklung, S. 204 ff. und vom gleichen Autor den Kommentar DV 4. Aufl. (1969) zu Art. 319, S. 16 ff.

ein Lohnanspruch geltend gemacht werden. Die Gewerbegerichte hatten sich im Laufe der Jahre immer wieder mit dieser wohl umstrittendsten Wendung des Artikels zu befassen.

Verhältnismässig einfach war die Auslegung bei Verträgen, die auf eine bestimmte Dauer abgeschlossen worden sind; betrug die vereinbarte Vertragsdauer ein Jahr oder mehr, so kam Art. 335 a.OR zur Anwendung (1).

Umstritten war die Anwendung der Bestimmung bei auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Verträgen. Anlass dazu gab vor allem der nicht eindeutige Gesetzestext (vor allem der deutsche und französische). Er wurde in diesen Fällen nach zwei Richtungen hin interpretiert, nämlich einschränkend oder ausdehnend. Die Verfechter der einschränkenden Auslegung (2) verneinten hier eine Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers. Dagegen forderten Anhänger der extensiven Interpretation (3), dass auch dann ein Anspruch auf Lohnzahlung anerkannt werden sollte, sofern ein Dienst-

---

1) OSER/SCHOENENBERGER, Kommentar zu Art. 335 OR, N. 13.

2) BECKER, Kommentar zu Art. 335 OR, N. 4: für die Beurteilung sind die objektiven Verhältnisse zur Zeit des Vertragsabschlusses massgebend; N. 3: Art. 335 OR gilt grundsätzlich für Verträge, die für ein Jahr oder länger abgeschlossen worden sind; N. 6: Verträge mit kurzer Kündigungsfrist scheiden aus; FLEINER, S. 557, N. 26; SONTHEIM, S. 28.

3) SCHWEINGRUBER, Entwicklung, S. 250 f.: Der Anspruch wurde auch gebilligt für Fabrikarbeiter mit 14-tägiger Kündigungsfrist; DERSELBE, Kommentar DV 4. Aufl. (1969) zu Art. 335, N. 4, S. 75 ff.; OSER/SCHOENENBERGER, Kommentar zu Art. 335 OR, N. 10 u. 11; KATZ, S. 111; in Basel haben sich die Zivilgerichtspräsidenten verschiedentlich an Konferenzen über Auslegungsfragen auch in diesem Punkt geeinigt (Jahresbericht des gewerblichen Schiedsgerichts Basel-Stadt über das Jahr 1967, S. 23 f.).

verhältnis tatsächlich während längerer Zeit Bestand hatte, obwohl es vertraglich vorerst nur auf unbestimmte Zeit eingegangen worden ist.

Sowohl die Arbeitsgerichte (1) als auch gesamtarbeitsvertragliche Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen (2) befolgten grundsätzlich eine ausdehnende Interpretation; ordentliche Gerichte versuchten hie und da eine einschränkende Auslegung durchzusetzen (3).

---

1) Zur älteren Gerichtspraxis vgl. SCHWEINGRUBER, Entwicklung, S. 249 ff.; KATZ, S. 107 ff.; KAUFMANN/EICHHOLZER, Nr. 7, 246, 254; ZR 1934, Nr. 21. Gewerbl. Schiedsgericht Basel-Stadt, 11.12.45, in SJZ 1946, S. 201 und 6.1.58, in ARV 1960, Nr. 16 (= BJM 1960, S. 174); Bezirksgericht Arbon, 7.12.56, in SJZ 1957, S.187; Versicherungsgericht Zürich, 2.6.61, in ZR 1964, Nr. 91; Tribunal cantonal Vaud, 16.3.48, in SJZ 1950, S. 96 und 1.11.49, in SJZ 1950, S. 158; Tribunale di Appello Ticino,5.11.48, in Rep. 1949, S. 128; Gewerbegericht Zürich, 3.7.47, in ZR 1948, Nr. 144, S. 346 f.; weiter der berühmte Entscheid v. 4.5.48 des Obergerichts Zürich in SJZ 1948, S. 261 ff., der die bisherige einschränkende Praxis (vgl. ZR 1934, Nr. 21)änderte; Obergericht Zürich, 9.4.57 in ZR 1958, Nr. 51 und BGE 84 II 29 ff., in welchem das Bundesgericht das Zürcherurteil bestätigte.

2) Vgl. hinten S. 103 ff.

3) Vgl. das bereits zitierte Urteil des Obergerichts Zürich (ZR 1934, Nr.21 und das Urteil des Gerichtspräsidenten III von Bern, 19.8.47, in ZbJV 1948, S. 279 ff., dessen Ansicht vom Appellationshof Bern am 16.3.48 (SJZ 1948, S. 257 ff.) geteilt wurde. Als Begründung wurde im Bernerurteil folgender Passus aus BGE 65 I 43 herangezogen: "Die Beschwerde ficht die Berücksichtigung der Gesetzesmaterialien zu Unrecht an. Wenn in ihnen der Sinn des Gesetzes nicht enthalten sein muss, so kann er doch schon seinen Ausdruck gefunden haben. Massgeblich ist nur, ob dieser aus der Entstehungsgeschichte festgestellte Sinn grammatikalisch und sinngemäss in das Gesetz hineingelegt werden kann, sein Rahmen dadurch nicht gesprengt werde." Das Zitat

Dieser Kampf um die Auslegung des Art. 335 a.OR ist heute unseres Erachtens insofern noch von Bedeutung, als dabei die Frage nach der richtigen Interpretationsmethode (1) für eine sozialrechtliche Gesetzesnorm aufgeworfen wurde. Die Anhänger der einschränkenden Auslegung verwiesen immer auf den Wortlaut und untermauerten dessen Bedeutung anhand der Materialien. Die grammatische Interpretation konnte jedoch die offenen Fragen nicht befriedigend klären, zumal die italienische Fassung des Artikels - obwohl dem deutschen und französischen Text gleichgestellt (2) - die

---

entstammt einem Urteil, das aufgrund des "Bundesbeschlusses betreffend den Schutz der Sicherheit der Eidgenossenschaft, vom 21. Juni 1935" (AS 1935, S. 482 ff.) gefällt wurde. Die Debatten in den eidg. Räten wurden ebenfalls 1935 geführt (Sten.Bull. NR 1935, S. 213 ff. und Sten.Bull. StR 1935, S. 219 ff.). Das Urteil des Bundesgerichts wurde am 2. Mai 1939 gefällt. Die beiden Urteile weisen der Sache nach völlig unterschiedliche Materien auf und sind auch in zeitlicher Hinsicht (Zeitspanne zwischen Gesetzeserlass und Urteil) ganz anders gelagert. Die Heranziehung des Bundesgerichtsentscheides ist u.E. deshalb nicht gerechtfertigt. Das Bernerurteil wurde in der Arbeitgeberpresse kommentiert, und zwar nicht im Sinne einer Stärkung der Idee der Sozialpartnerschaft (vgl. SAZ 1947, S. 800 ff. und 1948, S. 350 ff.).

1) Vgl. zu diesem Problem SCHWEINGRUBER, Diss., S. 205 (Ueberlegungen im Zusammenhang mit der Interpretation des Art. 21 OR).

2) KATZ, S. 94; a.M.: SONTHEIM, S. 25, Anmerkung 31: gibt dem deutschen Text vor dem französischen und italienischen den Vorrang, damit "... eine vernünftige Auslegung des Art. 335 ..." möglich sei und beruft sich dabei auf TUOR und auf das Urteil des Appellationshofes Bern, 3. Zivilkammer, vom 16.3.48, in SJZ 1948, S. 258 f.

extensive Auslegung stützte (1). Als noch unergiebiger hatte sich die zusätzliche Heranziehung der historischen Methode erwiesen, indem mit ihr, je nach Schwerpunktbildung in den Materialien, beide Auslegungsstandpunkte begründet werden konnten (2). Grundsätzlich können die Materialien zwar eine Hilfe für die Auslegung sein; jedoch sind z.B. die Voten der einzelnen Parlamentarier für den Richter nicht verbindlich, vor allem da nicht, wo der Gesetzgeber absichtlich eine Ermessensbestimmung gewählt hat (3). Völlig unbrauchbar ist die historische Methode natürlich dann, wenn ein Gesetzestext, wie im betrachteten Fall, vor Jahrzehnten entstanden ist und sich in der Zwischenzeit tiefgreifende Wandlungen in den Ansichten über das Arbeitsverhältnis vollzogen haben. Eine elastische Formulierung verlangt vom Richter, dass er im Streitfall eine billige Entscheidung finden muss; dabei ist er verpflichtet, eine der Zeit angepasste vernünftige Auslegung zu treffen (4).

Zwar wurden von den Verfechtern der einschränkenden Interpretation die soeben dargelegten Gedanken nicht bestritten. Sie betonten jedoch, dass die Ermessensnorm selbst bestimme, auf welche Punkte sich das Ermessen beschränken

---

1) LAUTNER, S. 7, legte dar, dass in den eidg. Räten der Einbeziehung der Arbeitsverhältnisse von bloss tatsächlich längerem Bestand keine Opposition erwachsen sei und die geplante Revision aus ganz andern Gründen - bekanntlich wegen der Vorbereitung des KUVG - vorderhand zurückgestellt worden sei.

2) SJZ 1948, S. 262.

3) Vgl. zu diesem Problem SCHWEINGRUBER, Diss., S. 205 (Ueberlegungen im Zusammenhang mit der Interpretation des Art. 21 OR).

4) SCHWEINGRUBER, Komm. DV 4. Aufl. (1969) zu Art. 335 OR, N. 4, S. 75.

müsse; die grundsätzliche Abgrenzung könne nicht dem richterlichen Ermessen überlassen werden. Hier stelle das Gesetz selber die Regel auf (1). Deshalb könne es eine ausdehnende Interpretation bezüglich Art. 335 a.OR nicht geben, weil "... die Grenzen des Anwendungsgebietes nach Sinn und Wortlaut klar umrissen sind" (2).

Die Anhänger der vorherrschenden Auffassung waren jedoch der Ansicht, dass Art. 335 a.OR als ausgesprochenes Sozialrecht seinen Zweck, nämlich den Schutz des Arbeitnehmers, nur erreichen könne, wenn auch die Dienstverträge von tatsächlich längerer Dauer berücksichtigt würden; denn die grosse Masse der niederen Angestellten und Arbeiter bedürften dieses Schutzes, nicht die wenigen auserwählten Arbeitnehmer in leitenden Funktionen, die Dienstverträge auf eine zum voraus bestimmte längere Zeit abschlössen (3).

Auch nach HUG (4) ist nicht der Buchstabe, sondern die ratio einer Vorschrift entscheidend, denn, "... nur wer sich von der laienhaften Anklammerung an den Wortlaut zu befreien vermag und nach dem Sinn und Zweck der Norm fragt, kann zu einem Resultat gelangen, das auf objektive Richtigkeit Anspruch erheben kann". KATZ und andere Autoren bezeichnen diese Methode als die logisch-teleologische Interpretation: "Wir haben zu untersuchen, welches die längeren Dienstverträge sind, denen gegenüber das Prinzip des Art. 335 stark genug ist, um sich durchzusetzen,

---

1) SJZ 1948, S. 258.

2) SONTHEIM, S. 28.

3) SJZ 1948, S. 262.

4) HUG, Kündigungsrecht, Band I, S. 141, zit. nach SCHWEINGRUBER, Diss., S. 61.

unter welchen Umständen ein längerer Vertrag von der Art ist, wie sie Tendenz und Zweck des Art. 335 für das Wirksamwerden des Schutzprinzips verlangen" (1). Er gelangte zum Schluss, dass auch Dienstverhältnisse, die eine tatsächlich längere Dauer aufweisen, die Voraussetzungen des Art. 335 a.OR erfüllen (2).

b) Verhinderung an der Arbeitsleistung ohne Verschulden

aa) Hinderungsgründe

Als Gründe, die zu einer Verhinderung führen können, anerkannte Art. 335 a.OR wörtlich:

- Krankheit (3),
- schweizerischen obligatorischen Militärdienst (4),
- "ähnliche Gründe" (5).

---

1) KATZ, S. 94 ff.

2) Gl.M.: STAUFFER, ZbJV 1951, S. 11 ff.

3) SCHWEINGRUBER, Komm. DV 4. Aufl. (1969) zu Art. 335 OR, N. 6, S. 78; BECKER, Komm. zu Art. 335, N. 7; OSER/SCHOENENBERGER, Komm. zu Art. 335, N. 4; KATZ, S. 130 f.; LAUTNER, S. 10; SCHWARTZ, S. 56.

4) SCHWEINGRUBER, Komm. DV 4. Aufl. (1969) zu Art. 335 OR, N. 2, S. 72 f.: seit dem 1.1.53 hat der Wehrpflichtige Anspruch auf Leistungen gemäss Erwerbsersatzordnung (BG über die Erwerbsausfallentschädigung vom 25.9.52, AS 1952 1021 ff. und VV vom 26.12.52, AS 1952 1033 ff.; Revisionen vgl. AS 1972 171). Zur Auslegung vor Inkrafttreten der Erwerbsersatzordnung vgl. BECKER, Komm. zu Art. 335, N. 7; OSER/SCHOENENBERGER, Komm. zu Art. 335, N. 5 u. 7; KATZ, S. 131 ff.; BIRCHMEIER, S. 101; SCHWARTZ, S. 56.

5) Aehnlich der Krankheit, dem Militärdienst oder allgemeine Aehnlichkeit, vgl. KATZ, S. 134 ff.

Der Begriff der Krankheit umfasste ebenfalls Arbeitsverhinderungen als Folge von Unfällen, obwohl dieser Grund im Gesetz nicht ausdrücklich erwähnt wurde. Eine Schwangerschaft wurde - im Gegensatz zu heute - teilweise nicht der Krankheit oder einem krankheitsähnlichen Grund gleichgestellt (1).

Als ähnliche Gründe wurden übereinstimmend z.B. öffentlich-rechtliche Pflichten wie Feuerwehrdienst, Einberufung als Zeuge oder Geschworener, Uebernahme einer nicht ausschlagbaren Vormundschaft (2) und Bürgerpflichten wie die Ausübung des Wahl- und Stimmrechts (3) betrachtet. Auch Familienereignisse wie Tod oder Krankheit eines nahen Verwandten, Geburt und Heirat wurden als ähnliche Gründe genannt (4). Unterschiedlich wurde dagegen der Tatbestand einer unverschuldeten Verhaftung beurteilt (5), ebenso die Verhinderung infolge seuchenpolizeilicher Massnahmen oder Verkehrssperren (6).

---

1) Gewerbliches Schiedsgericht Basel-Stadt 24.9.54 (SJZ 1956, S. 127), Gewerbegericht Zürich 8.6.61 (ZR 1963, Nr. 82, S. 240).

2) SCHWEINGRUBER, Komm DV 4. Aufl. (1969) zu Art. 335 OR, N. 7, S. 78; BECKER, Komm. zu Art. 335, N. 7; OSER/SCHOENENBERGER, Komm. zu Art. 335, N. 6; BIRCHMEIER, S. 101 f.; KATZ, S. 135; SONTHEIM, S. 31; MIESCHER, S. 39.

3) OSER/SCHOENENBERGER, Komm. zu Art. 335, N. 7; SONTHEIM, S. 31; KATZ, S. 135.

4) SCHWEINGRUBER, Komm. DV 4. Aufl. (1969) zu Art. 335 OR, N. 7, S. 78; OSER/SCHOENENBERGER, Komm. zu Art. 335, N. 7; MIESCHER, S. 39; BIRCHMEIER, S. 102; KATZ, S. 135; SONTHEIM, S. 31; SCHWARTZ, S. 56.

5) Für eine Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers: SCHWEINGRUBER, Komm. DV 4. Aufl. (1969) zu Art. 335 OR, N. 7, S. 78; OSER/SCHOENENBERGER, Komm. zu Art. 335, N. 6; KATZ, S. 136; BIRCHMEIER, S. 102; a.M.: BECKER, Komm. zu Art. 335, N. 7.

6) Mehrheitlich wurde die Lohnzahlungspflicht bejaht; a.M.: BECKER, Komm. zu Art. 335, N. 7.

bb) Unmöglichkeit und Zumutbarkeit

Das Gesetz selber zählte nur einige Hinderungsgründe auf, sagte jedoch nichts darüber aus, wann diese zu einer Verhinderung führen. Der Arbeitnehmer war dann an der Arbeitsleistung verhindert, wenn es ihm unmöglich war, die vertraglich vereinbarten Dienste zu leisten. Ein Hinderungsgrund führte jedoch auch dann zu einer Verhinderung, wenn dem Dienstpflichtigen nicht zugemutet werden konnte zu arbeiten. Die Grenze des Zumutbaren musste von Fall zu Fall geprüft werden (1).

cc) Selbstverschulden

Ein Lohnanspruch bestand nur, wenn der Arbeitnehmer "ohne sein Verschulden" an der Leistung seiner Dienste verhindert war (2). Für die Beurteilung des Verschuldens wurde kein strenger Massstab herangezogen (3). Kein Verschulden im Sinne des Artikels lag bei üblicher sportlicher Betätigung vor mit Ausnahme der Beteiligung an Wettkämpfen; dagegen wurde bei Krankheiten, deren Ursache auf einen unsteten Lebenswandel zurückzuführen war, grundsätzlich ein Selbstverschulden bejaht (4). Seltsamerweise wurde von einigen Autoren bei Schwangerschaft als krankheitsähnlichem

---

1) KATZ, S. 124 ff.

2) SCHWEINGRUBER, Komm. DV 4. Aufl. (1969) zu Art. 335 OR, N. 8, S. 79; KATZ, S. 136 ff.

3) Bei leichtem Verschulden bestand der Anspruch trotzdem, vgl. Gewerbegericht Bern 10.11.42 (SJZ 1944, S. 147).

4) SCHWEINGRUBER, Komm. DV 4. Aufl. (1969) zu Art. 335 OR, N. 9, S. 79; OSER/SCHOENENBERGER, Komm. zu Art. 335, N. 7; BECKER, Komm. zu Art. 335, N. 8.

Grund die Lohnzahlung wegen Selbstverschulden abgelehnt (1). Verweigerte eine Krankenkasse die Taggeldleistungen wegen grobem Selbstverschulden, so bestand auch keine Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers (2).

4. Lohnanspruch für verhältnismässig kurze Zeit

Waren die Voraussetzungen (3) erfüllt, so musste der Arbeitgeber trotz ausbleibender Leistung des Arbeitnehmers den Lohn für "eine verhältnismässig kurze Zeit" entrichten. Auch diese Formel war mehr richtungsweisend als abgrenzend, immerhin deutlicher ausgedrückt als die unter Ziffer 3 a besprochene Voraussetzung (4). Der Richter, in dessen Ermessen der Entscheid im Streitfall lag, hatte verschiedene Punkte zu berücksichtigen. Die Höhe des Krankenlohnes wurde hauptsächlich durch die Dauer des

---

1) OSER/SCHOENENBERGER, Komm. zu Art. 335, N. 7; BIRCHMEIER, S. 101; a.M.: SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 324 a OR, N. 5, S. 111 f.; KATZ, S. 138; Gewerbegericht Bern, 21.8.67 (Jahresbericht 1967, S. 23 ff.), bei liederlichem Lebenswandel verneinte das Gericht den Lohnanspruch jedoch auch.

2) SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 324 a OR, N. 5, S. 112; PFLUGER, Lohnanspruch, S. 319.

3) Vorliegen eines Dienstvertrages auf längere Dauer abgeschlossen oder von tatsächlich längerer Dauer und unverschuldete Verhinderung an der Arbeitsleistung.

4) SCHWEINGRUBER, Komm. DV 4. Aufl. (1969), N. 5, S. 78.

Dienstverhältnisses bestimmt (1). Neben dem zeitlichen Aspekt wurden jedoch weitere Kriterien herangezogen, so etwa die Stellung des Dienstpflichtigen, die Berücksichtigung der Verhältnisse des Arbeitgebers, andere Entschädigungen während der Verhinderung (2). Die Auffassung, sämtliche Umstände zu würdigen, wurde wiederholt von Gerichten betont (3).

Dem Bedürfnis der Praxis entsprechend, hat das Gewerbegericht Bern 1926 im Zusammenhang mit einem Urteil (4) eine unter der Bezeichnung "Berner Skala" (5) bekanntgewordene Tabelle als allgemeine Richtlinie für die Bemessung der "verhältnismässig kurzen Zeit" entwickelt:

---

1) SCHWEINGRUBER, Komm. DV 4. Aufl. (1969) zu Art. 335 OR, N. 5, S. 78; OSER/SCHOENENBERGER, Komm. zu Art. 335, N. 21. Das Bundesgericht formulierte dies in BGE 84 II 31 wie folgt: "Wer länger gedient hat ist länger auch in kranken Tagen zu entlöhnen als wer weniger lange im Dienste des gleichen Arbeitgebers gestanden hat."

2) KATZ, S. 148 ff.

3) Obergericht Zürich 4.5.48 (ZR 1953, Nr. 90, S. 158 ff.); Handelsgericht Zürich 26.9.52 (ZR 1953, Nr. 91, S. 164 ff.); Versicherungsgericht Zürich 2.6.61 (ZR 1964, Nr. 91, S. 192 ff.); BGE 84 II 29 ff.

4) Jahresbericht 1926, S. 21 f. Auch andere Gerichte haben ähnliche Tabellen erstellt, z.B. in Basel (vgl. SCHWARTZ, S. 59 f.). Die Praxis des Gewerblichen Schiedsgerichts Basel-Stadt vor der Revision des Dienstvertragsrechts ist im Jahresbericht 1967, S. 23 f. dargestellt; seit 1948 galt auch für kaufmännische Angestellte in der Stadt Zürich eine Tabelle (vgl. ZR 1953, Nr. 91, S. 165).

5) Heute geltende Tabelle gemäss neuem Recht hinten S. 62.

Berner Tabelle (nach altem Recht)

Dienstdauer:	Lohnzahlungspflicht:
1 - 2 Monate	2 - 4 Tage
3 Monate	1 Woche
6 Monate	2 Wochen
9 Monate	3 Wochen
1 Jahr	1 Monat
2 - 4 Jahre	2 Monate
5 - 9 Jahre	3 Monate
10 - 14 Jahre	4 Monate
15 - 19 Jahre	5 Monate usw.

In den Erläuterungen zur Tabelle wurde festgehalten, dass diese nur als allgemeine Richtschnur aufzufassen sei und dass "... im einzelnen Falle noch die obwaltenden Umstände (Dienststellung, Uebung) zu berücksichtigen sind", die eine Abweichung bewirken können (1). Der Arbeitgeber musste nur einmal pro Jahr den Lohn für verhältnismässig kurze Zeit bezahlen; bei jeder neuen Verhinderung innerhalb eines Jahres wurden bereits geleistete Zahlungen berücksichtigt. Durch vertragliche Abmachung konnte der Begriff "verhältnismässig kurze Zeit" ziffernmässig genau festgelegt werden (2).

5. Abweichende Regelungen

Der Arbeitgeber wurde von der Lohnzahlungspflicht nach Art. 335 a.OR in gewissen Verhinderungsfällen entbunden,

---

1) Das wurde verschiedentlich auch von andern Gerichten betont, z.B. Obergericht Zürich 4.5.48 (ZR 1953, Nr. 90, S. 163); Handelsgericht Zürich 26.9.52 (ZR 1953, Nr. 91, S. 166); BGE 84 II 31.

2) Gewerbegericht Zürich 25.7.40 (SJZ 1941/42, Nr. 80, S. 183).

für die Versicherungsleistungen ausgerichtet wurden, d.h. bei Militärdienst, bei Verhinderung durch Unfall mit Leistungen der Suva oder einer privaten Versicherung und unter Umständen bei Leistungen einer vom Bund anerkannten Krankenkasse. Diese Ausnahmen wurden in Art. 335 a.OR nicht erwähnt.

a) Militärdienst

Für die Zeit des Dienstes fand Art. 335 a.OR Anwendung bis zur provisorischen, später endgültigen Einführung der eidg. Lohn- und Verdienstersatzordnung (1939/1952); nachher nicht mehr, sofern Wehr- und Zivilschutzpflichtige aufgrund der Erwerbsersatzordnung entschädigt wurden (1). Trotzdem wurde dem Arbeitnehmer häufig der volle Lohn bezahlt. Der Arbeitgeber, der nur die Erwerbsausfallentschädigung einkassierte, leistete die ungedeckte Differenz freiwillig oder gemäss einer dienstvertraglichen Abrede oder einer Normierung in einem GAV. Wurde diese Lohnzahlung während mehrerer Militärdienste gehandhabt, dann entstand im Einzelfall stillschweigend ein Arbeitnehmerrecht auf volle Lohnzahlung (2).

---

1) Art. 32 des "BG vom 25. September 1952 über die Erwerbsausfallentschädigung an Wehr- und Zivilschutzpflichtige (Erwerbsersatzordnung)" lautete: "Auf Personen, welche nach Massgabe dieses Gesetzes entschädigungsberechtigt sind, findet für die Zeit ihrer Militärdienstleistung Artikel 335 des schweizerischen Obligationenrechts keine Anwendung"; heute aufgehoben und ersetzt durch Art. 324 b OR, s. auch Schluss- und Uebergangsbestimmungen Art. 6, Ziff. 8 (AS 1971 1506).

2) Gewerbegericht Bern 3.8.53 (Jahresbericht 1953, S. 18 f.).

b) SUVA

Keinen Anspruch auf Lohnzahlung hatte der bei der Suva obligatorisch versicherte Arbeitnehmer, wenn er infolge eines Unfalles mit der Arbeit aussetzen musste (1). Der Wortlaut des Gesetzestextes lässt offen, ob die Bestimmung Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle regelt. Nach SCHWEINGRUBER bestand bei Betriebsunfall keine Lohnzahlungspflicht, sofern die SUVA den Fall anerkannte, Leistungen erbrachte und der Arbeitgeber die Prämien bezahlt hatte (2).

Bei Nichtbetriebsunfällen erschien diese Regelung hart. Das Motorradunfallrisiko wurde von der SUVA nicht versichert (3), mit Ausnahme der Motorradunfälle, die sich auf

---

1) Art. 130 Abs. 2 KUVG: "Bei Unfall hat der Dienstpflichtige keinen Anspruch auf Lohnzahlung, wenn er bei der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt obligatorisch versichert ist und der Dienstherr die ihm obliegenden Prämienzahlungen geleistet hat"; heute aufgehoben und ersetzt durch Art. 324 b OR.

2) SCHWEINGRUBER, Komm. DV 4. Aufl. (1969) zu Art. 335 OR, N. 2 b., S. 73. Obergericht Luzern 16.3.64 (ZbJV 100, 1964, S. 383 ff.).

3) Vgl. dazu Bezirksgericht Zürich, Urteil 20.3.52: "Besteht ein derartiger Anschluss, so fehlt es an der Versicherung im Sinne von Art. 130 Abs. 2 KUVG ..." (SJZ 1952, S.364); W.B., Krankenlohn, in: Gesetz und Recht, H. 1, Febr. 1961, S. 1 ff. Seit dem 1.1.68 werden durch die Suva auch Nichtbetriebsunfälle mit Motorrädern im allgemeinen anerkannt. Gestützt auf Art. 67 Abs. 3 KUVG fasste der Verwaltungsrat der Suva am 31.10.67 einen Beschluss über jene Nichtbetriebsunfälle, die von der Versicherung ausgeschlossen sind; Motorradunfälle werden darin nicht mehr erwähnt (vgl. dazu den "Führer durch die obligatorische Unfallversicherung", 24. Aufl., Juni 1974, N. 38, S. 21 f.). Es ist zu hoffen, dass diese Ausdehnung des Versicherungsschutzes gesetzlich verankert wird. Vorbehalten bleibt weiterhin Art. 98 KUVG.

dem Arbeitsweg ereigneten. Das Bundesgericht bezeichnete ein erstinstanzliches Urteil als nicht willkürlich, das die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers bei einem Nichtbetriebsunfall gestützt auf den klaren Wortlaut des Art. 130 Abs. 2 KUVG ablehnte (1). Für Nichtbetriebsunfälle können die Prämien vom Lohn des Arbeitnehmers abgezogen werden (2); der Arbeitgeber musste demnach weder Lohn noch Versicherungsprämien leisten.

Durch diese Auslegung entstand eine Lücke in der Sozialversicherung, die eine Lohnzahlung nach Art. 335 a.OR ganz besonders gerechtfertigt hätte (3). Das Bundesgericht betonte jedoch, dass die Meinungen über diesen Tatbestand geteilt seien und dass darüber keine einheitliche Gerichtspraxis bestehe (4).

c) Private Unfallversicherung

Wurde eine freiwillige Unfallversicherung abgeschlossen, so bestand ebenfalls keine Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers, sofern dieser wenigstens die Hälfte der Prämien bezahlt hatte und die Versicherungsleistungen jenen der

---

1) Staatsrechtliche Abteilung, Urteil 28.1.53, in ARV 1955, Nr. 65, S. 114 ff.: Die Suva lehnte die Haftung für einen Nichtbetriebsunfall (Motorradunfall) ab; die betroffene Arbeitnehmerin forderte beim Arbeitsgericht in Neuenburg, gestützt auf Art. 335 a.OR, vom Arbeitgeber den Lohn für die zwei Wochen Arbeitsverhinderung. Das Arbeitsgericht wies die Forderung mit Urteil vom 3.11.52 ab.

2) Art. 113 KUVG.

3) WEGMANN, S. 181 f.

4) ARV 1955, Nr. 65, S. 115.

Suva entsprachen (1). Diese Praxis stützte sich ebenfalls auf den heute aufgehobenen Art. 130 Abs. 2 KUVG. Art. 130 Abs. 3 KUVG ist ohne praktische Bedeutung geblieben, weil die freiwillige Versicherung nach KUVG nicht in Kraft gesetzt wurde (2).

d) Krankenkassen

Das KUVG (3) erlaubte dem Arbeitgeber beim Abschluss einer Versicherung bei einer vom Bund anerkannten Krankenkasse die Taggeld- oder Krankengeldleistungen vom geschuldeten Lohnbetrag nach Art. 335 a.OR abzuziehen, sofern er die Hälfte der Krankenkassenbeiträge bezahlt hatte. Für die Leistungen einer vom Bund nicht anerkannten Kasse war Art. 130 Abs. 1 KUVG analog anzuwenden (4). Nach dem zweiten Weltkrieg entwickelten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen die Praxis, die gesetzliche Lohnzahlungspflicht vertraglich (GAV) durch eine Krankenversicherung vollständig abzugelten. Dieser Problemkreis wird in einem ausführlichen Kapitel behandelt (5).

---

1) SCHWEINGRUBER, Komm. DV 4. Aufl. (1969) zu Art. 335 OR, N. 2 c, S. 73.

2) EJPD, Bericht zum Vorentwurf, S. 51.

3) Art. 130 Abs. 1 KUVG: "Wenn der Dienstpflichtige bei einer anerkannten Krankenkasse versichert ist und der Dienstherr wenigstens die Hälfte der Versicherungsbeiträge auf eigene Kosten zahlte, so darf im Krankheitsfalle das von der Kasse gewährte Krankengeld von dem gemäss Art. 335 des Obligationenrechts (Schweizerisches Zivilgesetzbuch, Fünfter Teil) zu zahlenden Lohne abgezogen werden" (AS 1912 401); SCHWEINGRUBER, Komm. DV 4. Aufl. (1969) zu Art. 335 OR, N. 2 d, S. 73.

4) BGE 96 II 134 ff. und 97 I 307.

5) Vgl. hinten S. 27 ff.

§ 2 Lohnzahlungspflicht und Kündigung

1. Art. 335 a.OR als einseitig zwingende Norm

Mit der Zeit setzte sich die Ansicht durch, dass Art. 335 a.OR - als Prinzip oder Richtlinie aufgefasst - zwingend sei, denn eine Schutzbestimmung zugunsten des Arbeitnehmers könne erfahrungsgemäss als dispositives Recht nicht wirksam werden (1).

2. Umgehung der zwingenden Vorschrift

a) Kündigung

Der Arbeitgeber konnte nach dem früheren OR 1911 während einer Erkrankung des Arbeitnehmers das Dienstverhältnis

---

1) SCHWEINGRUBER, Komm. DV 4. Aufl. (1969) zu Art. 335 OR, N. 3 a, S. 73 f., insbesondere die dort zit. Urteile des Kantonsgerichtes Waadt; ebenso Gewerbegericht Bern 26.4.46 (Jahresbericht 1946, S. 28) und Gewerbliches Schiedsgericht, Basel-Stadt 7.7.58 (AVR 1960, Nr. 15, S. 34); 1970 bezeichnete auch das Bundesgericht den Artikel als zwingende Vorschrift (BGE 96 II 136); LAUTNER, Gutachten, S. 19 ff., wo die Ansicht OSER/SCHOENENBERGERS (Komm. zu Art. 335, N. 27 und 28), wegen der möglichen Besserstellung des Arbeitnehmers liege dispositives Recht vor, widerlegt wird.

jederzeit kündigen; er musste dabei nur die gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfristen beachten. Damit konnte er sich der Lohnzahlungspflicht nach Art. 335 a.OR entziehen, da der Anspruch nur bis zum Ende des Dienstverhältnisses bestand (1). SCHWEINGRUBER vertrat de lege ferenda schon 1942 (2) und später die Ansicht, dass eine Beschränkung der missbräuchlichen Kündigung nicht ausbleiben dürfe - auch in Zeiten der Vollbeschäftigung nicht - weil sonst das im Dienstverhältnis zum Ausdruck kommende Gemeinschaftsverhältnis weiterhin eine Illusion bleibe. "Der Kündigungsmissbrauch berührt die Persönlichkeit des arbeitswilligen und mit dem Betrieb verbundenen Arbeitnehmers und ist ein Hohn auf die Idee der Partnerschaft oder eines Gemeinschaftsverhältnisses. Eine Partnerschaft,auf 14 Tage Kündigungsfrist gestellt, ist keine!" (3).

Der Standpunkt, dass die Lohnzahlungspflicht mit dem Ablauf der Kündigungsfrist nicht erlösche, sofern die Kündigung

---

1) SCHWEINGRUBER, Komm. DV 4. Aufl. (1969) zu Art. 335 OR, N. 10 a, S. 79; OSER/SCHOENENBERGER, Komm. zu Art. 335 OR, N. 23; PFLÜGER, Lohnanspruch, S. 316. Das Obergericht Zürich bezeichnete im Urteil 4.5.48 (ZR 1953, Nr. 90, S. 164) solche Kündigungen als stossend. Dem Schutzzweck des Art. 335 OR sei damit nicht gedient; deshalb gelte es, bei der Anwendung der "Berner Skala" Mass zu halten: "Verpflichtet man die Arbeitgeber, den Lohn während Monaten zu bezahlen, während sie diese Last durch Kündigung auf 14 Tage beschränken können, so besteht die Gefahr, dass leistungsschwache Arbeitgeber diese Möglichkeit benützen"; umfassende Behandlung der Probleme des Kündigungsrechts bei HUG, Kündigungsrecht, 1926 u. 1927.

2) SCHWEINGRUBER, Gibt es ungerechte Kündigungen? in: Gewerkschaftl. Rundschau 1942, S. 377 ff.

3) SCHWEINGRUBER, Festschrift Marbach, S. 434; im übrigen vgl. vom gleichen Autoren Komm. DV 4. Aufl. (1969) zu Art. 335 OR, N. 10, S. 79 f. und zur heutigen Rechtslage Komm. AV (1974) zu Art. 324 a OR, N. 7, S. 113 und Art. 336, S. 224 ff.

nur bezweckt habe, die Entschädigung nach Art. 335 a.OR zu kürzen, konnte sich bei den Gerichten nicht durchsetzen (1), namentlich auch nicht wegen der Bundesgerichtspraxis (2).

Die Kündigung des Dienstvertrages gemäss OR war gesetzlich keinen Beschränkungen unterstellt. Nur die Arbeiterinnen und Arbeiter in Fabriken genossen einen gewissen Schutz. Das Fabrikgesetz schränkte in bestimmten Fällen das Kündigungsrecht des Arbeitgebers ein:

- Art. 23a FG schrieb eine Schonfrist von vier Wochen bei unverschuldeter Krankheit oder unverschuldetem Unfall vor,
- Art. 69 Abs. 1 und 2 verbot die Kündigung des Arbeitsverhältnisses einer Fabrikarbeiterin während 6 Wochen nach der Niederkunft. Mit der üblichen Kündigungsfrist von 2 Wochen betrug die Schonfrist 8 Wochen. Zudem durfte einer Schwangeren nach Art. 69 Abs. 5 FG wegen vorübergehender Absenzen nicht gekündigt werden.

Neben diesen Kündigungsbeschränkungen aufgrund des FG wurde später durch ein Bundesgesetz die Kündigung bei Militärdienstleistungen beschränkt (3). Eine Kündigung wegen

---

1) Vereinzelt vertraten zwar auch Richter diesen Standpunkt; so wies z.B. das Appellationsgericht Basel-Stadt am 26.8.70 (BJM 1970, S. 281 ff.) eine Beschwerde gegen ein Urteil des Gewerblichen Schiedsgerichtes vom 2.7.70 ab und erklärte damit eine Kündigung zur Verkürzung der Lohnzahlungspflicht während einer Krankheit als rechtsmissbräuchlich und nichtig.

2) PFLUGER, Lohnanspruch, S. 316.

3) BG vom 1.4.49 über die Beschränkung der Kündigung von Anstellungsverhältnissen bei Militärdienst (AS 1949 1923).

Militärdienst war nichtig. Es war ferner unzulässig, während des Militärdienstes bis 14 Tage nach der Entlassung zu kündigen. Wurde vor dem betreffenden Dienst gekündigt, so ruhte der Ablauf der Kündigungsfrist bis nach der Entlassung. Diese Kündigungsbeschränkungen galten jedoch nicht bei saisonweiser und aushilfsweiser Anstellung, bei gänzlicher oder teilweiser Geschäftsaufgabe (1).

Die unbefriedigende Rechtslage wurde durch gesamt- und normalarbeitsvertragliche Klauseln teilweise gemildert, indem gewisse Fristen für die Kündigung bei Krankheit vereinbart wurden, z.B. eine Kündigungssperre während jener Zeit, für die ein Lohnanspruch gemäss Art. 335 a.OR bestand (2).

b) Verzicht

Weil Art. 335 a.OR als Sozialnorm eine zwingende Vorschrift darstellte, konnte der Dienstpflichtige auf seine Ansprüche nicht rechtsverbindlich zum voraus verzichten, auch dann nicht, wenn ihm ein Verzicht andere Vorteile

---

1) SCHWEINGRUBER, Komm. DV 4. Aufl. (1969) zu Art. 335 OR, N. 7, S. 108 ff. Es ist zudem darauf hinzuweisen, dass der Richter obligatorischen Militärdienst oder unverschuldete, verhältnismässig kurze Krankheit nicht als wichtige Gründe im Sinne von Art. 352 a.OR anerkennen durfte, die zur sofortigen Auflösung des Dienstverhältnisses führten.

2) Vgl. SCHWEINGRUBER, Komm. DV 4. Auflage (1969) zu Art. 335 OR, N. 10 c, S. 80 und derselbe, Koalitionsrecht und missbräuchliche Kündigung, 1949, S. 61 ff.

gebracht hätte (1), weil der Zweck der Gesetzesbestimmung - Schutz des Arbeitnehmers vor den wirtschaftlichen Folgen unverschuldeter Krankheit - damit nicht erreicht wurde. "Ueber das M a s s der Ansprüche dagegen ist eine Abmachung möglich, vorausgesetzt, dass das gesetzliche Mindestmass nicht unterboten wird" (2). Es gab also mehrere richtige Lösungen im Rahmen des Gesetzes (3); in den GAV und NAV wurde diese Möglichkeit zu konkreten Regelungen wahrgenommen (4).

Der Arbeitnehmer konnte nur nachträglich - insbesondere nach Auflösung seines Dienstvertrages - auf seine Forderungen aus Art. 335 a.OR verzichten (5). Im Interesse der Erhaltung seiner Stelle konnte dem Dienstpflichtigen nicht zugemutet werden, den ihm zustehenden, aber verweigerten Lohn während der Anstellungszeit durchzusetzen; eine solche Unterlassung konnte nicht als Verzicht gedeutet werden (6). Der Lohnanspruch verjährt nach 5 Jahren (7) seit Fälligkeit. Trotz dieser Frist konnten Ansprüche nicht

---

1) KATZ, S. 166; a.M.: OSER/SCHOENENBERGER, Komm. zu Art. 335 OR, N. 27: "Gegen die gute Sitte würde aber an sich auch nicht verstossen eine Abmachung, wonach der Lohn erhöht und dafür die Leistungen bei Verhinderung in der Dienstleistung eingeschränkt würden."

2) KATZ, S. 166.

3) SCHWEINGRUBER, Komm. DV 4. Aufl. (1969) zu Art. 335 OR, N. 5, S. 78.

4) SCHWEINGRUBER, Komm. DV 4. Aufl. (1969) zu Art. 335 OR, N. 3, S. 74.

5) KATZ, S. 159 f.

6) OSER/SCHOENENBERGER, Komm. zu Art. 335 OR, N. 28.

7) Art. 128 Abs. 3 OR; SCHWEINGRUBER/BIGLER, Komm. GAV 1. Aufl. (1963) zu Art. 323 OR, N. 10, S. 65; VON THUR/SIEGWART, S. 658 ff.

erst Jahre nach der Auflösung eines Dienstverhältnisses erhoben werden; der Richter konnte das lange Stillschweigen eines Arbeitnehmers nach Treu und Glauben als Verzicht auslegen. Auf unabdingbare gesamtarbeitsvertragliche Ansprüche konnte während des Anstellungsverhältnisses und innerhalb eines Monats seit dessen Beendigung nicht verzichtet werden (1), auch nicht mit einer Saldoquittung (2). Unterzeichnete der Arbeitnehmer eine Saldoquittung für Forderungen, die er nicht auf einen GAV stützen konnte, so musste er nachträglich beweisen, dass er die Konsequenzen einer solchen Quittung nicht gekannt habe (3).

---

1) Art. 323 Abs. 3 OR; seit dem BG von 1956 und der AVE von GAV siehe heute SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 341 OR, S. 314 ff.

2) SCHWEINGRUBER/BIGLER, Komm. GAV 1. Aufl. (1963) zu Art. 323, N. 9, S. 62 ff.; Gewerbegericht Bern, Urteile vom 6.9.60 (Jahresbericht 1960, S. 16 f.) und 9.4.63 (Jahresbericht 1963, S. 27 ff.); Appellationshof des Kantons Bern 18.12.63 (Jahresbericht 1963, S. 30 ff.); SCHWEINGRUBER, Nichtigkeit einer Saldoquittung, S. 1 ff.

3) SCHWEINGRUBER, Komm. DV 4. Aufl. (1969), S. 14 f.

§ 3 Heranziehung der Krankenkassen unter dem alten Recht

1. Abweichungen von der gesetzlichen Lohnzahlungspflicht

Wenn auch das Gesetz die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers beschränkte, konnte eine ernsthafte Erkrankung eines langjährigen Mitarbeiters vor allem Arbeitgeber mit kleineren Betrieben finanziell hart treffen. Die strenge Krankenlohnvorschrift führte dazu, dass in der Praxis nach dem zweiten Weltkrieg vom Gesetz abweichende Ersatzlösungen gesucht und eingeführt wurden (1). Der Arbeitgeber kam seiner Pflicht zur Lohnzahlung nicht erst bei der tatsächlichen Erkrankung eines seiner Arbeitnehmer nach, sondern versicherte das Krankheitsrisiko seiner Belegschaft.

- Anrechnung

  Eine mittlere Abweichung von Art. 335 a.OR war im Art. 130 Abs. 1 KUVG (2) gesetzlich geregelt. Wenn der Arbeitgeber sich mindestens zur Hälfte an den Prämien einer genügenden Taggeldversicherung seiner Arbeitnehmer beteiligte, durfte er im Krankheitsfall die Versicherungsleistungen vom geschuldeten Lohn abziehen. Stellte sich der Versicherte bei Krankheit besser als wenn er gearbeitet hätte, so konnte die Versicherung das Taggeld kürzen (3).

---

1) SCHWEINGRUBER, Komm. DV 4. Aufl. (1969) zu Art. 335 OR, N. 11, S. 80 f.

2) Vgl. vorn S. 20.

3) Vgl. Anhang S. 210 u. 216.

- Abgeltung

  Noch stärker als die genannte Anrechnung von Krankenkassenleistungen wich die gänzliche Ablösung - auch Abgeltung genannt - der Lohnzahlungspflicht von Art. 335 a.OR ab (1). Solche Vereinbarungen, welche die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers vollständig ersetzen, wurden anfänglich von den Berufsverbänden in GAV getroffen, aber auch in NAV vorgeschrieben (2).

Der Vorteil für den Arbeitgeber bestand darin, dass er die Leistungen für das Krankheitsrisiko seiner Belegschaft über eine längere Zeitspanne verteilen konnte. Diese Kosten waren zudem genau kalkulierbar. Durch die Krankheit eines Mitarbeiters entstanden ihm keine übermässigen Kosten; er musste ja oft vorübergehend für die ausgefallene Arbeitskraft eine Aushilfe einstellen. Der Arbeitnehmer erhielt bei einer Erkrankung sofort sein Taggeld und nicht erst nach einer bestimmten Anstellungsdauer. Zeitlich reichten diese Kündigungen bei Erkrankung weit über die gesetzliche Lohnzahlungspflicht hinaus. Durch die Uebertragung der Leistungen an die Krankenversicherung wurde das Dienstverhältnis nicht getrübt, denn für die Zahlungen war eine Versicherung und nicht der Arbeitgeber zuständig.

---

1) Vgl. S. 111 ff.

2) Neben solchen Abgeltungslösungen wurden in die Verträge teilweise auch Skalen eingebaut, die den Lohnanspruch zahlenmässig genau festlegten. Die beiden Möglichkeiten, den Art. 335 a.OR zu präzisieren, wurden auch kombiniert verwendet, um für die nicht versicherbaren Arbeitnehmer den Lohn bei Verhinderung zu regeln.

2. Zulässigkeit abweichender Abmachungen

In einem Gutachten von 1947 erklärte die Eidg. Justizabteilung solche vom Gesetz abweichenden Vereinbarungen als zulässig. "Dem Schutzzweck des Art. 335 kann eine abweichende Abrede ebenso gut oder auch noch besser entsprechen als der Anspruch, den dieser Artikel gewährt" (1). Deshalb standen Abgeltungslösungen nach Ansicht der Eidg. Justizabteilung auch nicht im Widerspruch zu den Bestimmungen in Art. 130 Abs. 1 KUVG (2). Voraussetzung sei jedoch, dass die abweichende Abmachung dem Arbeitnehmer im Krankheitsfall mindestens dem Gesetz entsprechende Leistungen einräumte. Abgeltungslösungen konnten sowohl in Einzeldienstverträgen als auch in GAV aufgenommen werden, wobei die Gefahr unbilliger Verpflichtungen gegenüber dem Dienstpflichtigen bei Verbandsvereinbarungen weniger bestehe (3). Entsprechende Bestimmungen im GAV wurden oft auch allgemeinverbindlich erklärt (4).

---

1) Eidg. Justizabteilung, Gutachten, S. 269; gl. M.: SCHWEINGRUBER, Handhabung, in: LAUTNER, Gutachten, S. 58.

2) Eidg. Justizabteilung, Gutachten, S. 270.

3) Eidg. Justizabteilung, Gutachten, S. 271.

4) Eidg. Justizabteilung, Gutachten, S. 272 f.

3. Gleichwertigkeit abweichender Regelungen, insbesondere bei der Abgeltung

a) Das Problem der Messbarkeit

Die Beurteilung der Gleichwertigkeit abweichender Regelungen ist schwierig und problematisch, weil dem vollen Lohnanspruch für eine verhältnismässig kurze Zeit (nach Gesetz und Skalen der Gewerbegerichte) mehrere Faktoren gegenübergestellt werden müssen, insbesondere:

- Höhe des Krankengeldes (Taggeldes),
- Beginn und Dauer der Taggeldleistungen,
- Prämienzahlungen des Arbeitgebers,
- Prämienanteile des Arbeitnehmers,
- Beteiligung des Arbeitgebers an der Krankenpflegeversicherung,
- Berücksichtigung der übrigen Leistungen des Arbeitgebers bei anderen Verhinderungen als Krankheit oder Unfall, z.B. bei Militärdienst oder Absenzen.

In absoluten Zahlen oder zahlenmässigen Relationen konnte und kann die Lösung nicht gefunden werden. SCHWEINGRUBER erachtete in Uebereinstimmung mit der Praxis Krankenkassenleistungen dann als gleichwertig, "... sofern die Krankenversicherung nicht allzu niedrig und der Arbeitgeberbeitrag an die Prämien nicht allzu bescheiden (nicht weniger als die Hälfte der Prämien für eine durchschnittliche Krankenversicherung) ist" (1).

---

1) SCHWEINGRUBER, Komm. DV 4. Aufl. (1969) zu Art. 335 OR, N. 11 b, S. 81.

Ein ähnliches Problem für die Beurteilung der Gleichwertigkeit stellte sich für die vom Gesetz abweichenden Ferienregelungen im GAV und NAV. Das führte zu einer ausdrücklichen gesetzlichen Bestimmung in Art. 341 Abs. 7 a.OR (seit dem 1. Februar 1966):

"Durch Gesamtarbeitsvertrag oder Normalarbeitsvertrag kann eine von den Bestimmungen der Absätze 1 bis 4 abweichende Regelung getroffen werden, durch Gesamtarbeitsvertrag aber nur, wenn sie für die Arbeitnehmer im ganzen mindestens gleichwertig ist."

Für die Beurteilung der "Gleichwertigkeit im ganzen" bei Gesamtarbeitsverträgen waren in erster Linie die vertragsschliessenden Verbände (1), im Einzelstreitfall der Richter zuständig (2). Die Gleichwertigkeit musste für alle Arbeitnehmer der betreffenden Branche im ganzen bestehen (3). Vor der AVE entsprechender Bestimmungen war die Gleichwertigkeit durch die zuständige Behörde zu prüfen (4).

b) Richtlinien des Bundesrates

Für die AVE von Bestimmungen über die Krankengeldversicherung in GAV hat der Bundesrat am 4. April 1955 einige

---

1) ARV 1968, S. 14. Beim Normalarbeitsvertrag obliegt die Prüfung der für den Erlass zuständigen Behörde.

2) Botschaft Arbeitsgesetz, BBl. 1960 II 1021.

3) Beispiele für die Beurteilung dieser Gleichwertigkeit sind angeführt in ARV 1968, S. 10 ff.

4) Botschaft Arbeitsgesetz, BBl. 1960 II 1021. Für das heutige Ferienrecht vgl. Art. 329 e OR, im wesentlichen gleich wie Art. 341bis Abs. 7 a.OR.

Grundsätze aufgestellt (1). Ein Taggeld in der Höhe eines Viertels des ausfallenden Taglohnes wurde jedoch bereits

---

1) ARV 1955, Nr. 31, S. 49 ff. Die zu beachtenden Punkte lauten: "1. Die Wahl des Versicherungsträgers ist Sache der direkten Verständigung zwischen den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Dieser Grundsatz ist in die allgemeinverbindlich zu erklärenden Bestimmungen aufzunehmen. Bestimmungen, die den Versicherungsträger zwingend vorschreiben, können nicht allgemeinverbindlich erklärt werden. Es kann nicht Aufgabe der Allgemeinverbindlicherklärung sein, den Aussenseitern einen bestimmten Versicherungsträger aufzuzwingen, was aber nicht hindert, dass eine solche Bestimmung für die Verbandsmitglieder im Gesamtarbeitsvertrag figuriert.

2. Damit jedoch Gewähr geboten ist, dass die Leistung der Krankengeldversicherung eine adäquate Ersatzlösung für den Lohnanspruch aus Art. 335 OR darstellt, haben die allgemeinverbindlich zu erklärenden Bestimmungen folgendes vorzusehen:

a) Ein Krankentaggeld, das in der Regel rund die Hälfte, mindestens jedoch einen Viertel des Taglohnes ausmacht. Für das Taggeld können feste Beträge (allenfalls abgestuft nach Arbeitnehmerkategorien) oder Prozentsätze des (für die AHV massgeblichen) Taglohnes vorgeschrieben werden.

b) Eine Genussrechtsdauer von 360 Tagen innerhalb von 540 aufeinanderfolgenden Tagen und bei Erkrankung an Tuberkulose von 1800 Tagen innerhalb von sieben aufeinanderfolgenden Jahren.

c) Eine Bestimmung, wonach die Karenzfrist nicht länger als drei Monate und die Wartefrist nicht länger als zwei Tage dauern dürfen.

3. Die Bestimmungen haben ferner den Arbeitgeber zu verpflichten, für die Prämien der Krankengeldversicherung gemäss vorstehendem Absatz 2 aufzukommen. Sie haben vorzusehen, dass dadurch die dem Arbeitgeber gemäss Art. 335 OR obliegende Lohnzahlungspflicht im Krankheitsfalle des Arbeitnehmers abgelöst ist. Auch ist festzuhalten, dass Art. 335 OR im Krankheitsfalle weiterhin gilt, soweit der Arbeitnehmer zufolge Krankheitsanlagen bei Versicherungseintritt von der Krankengeldversicherung ausgeschlossen wurde."

damals als zu gering erachtet (1), auch wenn der Arbeitgeber für die ganze Prämie aufzukommen hatte, denn ein angemessener wirtschaftlicher Schutz des Arbeitnehmers im Krankheitsfall würde damit nicht erreicht. Kritisiert wurde von anderer Seite die Möglichkeit der freien Wahl der Versicherungsträger, weil sich dadurch die Privatversicherungsgesellschaften vermehrt ins Arbeitsgebiet der Sozialversicherung einschalten konnten (2). Später wurde mehrmals betont, dass für die AVE die Taggeldhöhe und nicht die dafür nötige Prämienhöhe anzugeben sei (3).

c) Stellungnahme des Bundesgerichts

In einem einzigen, erst 1970 erlassenen Urteil hatte sich das Bundesgericht mit dem Problem der Gleichwertigkeit zu befassen (4). Abweichende Abreden sind dann gültig, wenn sie Leistungen vorsehen, die dem Anspruch des Arbeitnehmers aus Art. 335 a.OR entsprechen: "La comparaison doit se faire entre deux systèmes différents: l'un, celui de l'art. 335 CO, prévoit le paiement du salaire complet pour un temps relativement court, l'autre, celui de l'assurance en cas de maladie garantit une indemnité inférieure au

---

1) Am 20. Juli 1957 präzisierte der Bundesrat, dass eine Krankengeld-Bestimmung nicht allgemeinverbindlich erklärt werden könne, wenn das vorgesehene Krankengeld die Hälfte des Taglohnes bei weitem nicht erreiche, es sei denn, es handle sich um einen nicht sehr leistungsfähigen Erwerbszweig (ARV 1957, Nr. 44, S. 106 f.).

2) HAENGGI, Ein Schlag gegen die soziale Krankenversicherung, S. 352 ff. und Abgeltung, S. 325 ff.; HEIL, S. 66 ff.

3) ARV 1957, Nr. 44, S. 106 f.; ARV 1960, Nr. 22, S. 45 f.

4) BGE 96 II 133 ff. vom 20.5.70.

salaire, mais pour une longue période - en général un an - et cela dès le premier jour de l'emploi ... Il sera manifestement préférable si la part du salaire couverte par l'indemnité journalière garantit à l'employé, pendant sa maladie, les prestations indispensables à son entretien et à celui des personnes à sa charge. Cette part devra être proportionnellement d'autant plus élevée que le salaire sera plus faible. Lorsque de tels avantages sont accordés, ils justifient que l'employeur ne paie pas la totalité des primes" (1). Aufgrund dieser Ueberlegungen erachtete das Bundesgericht die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers dann als abgelöst, sofern eine Versicherung ein Taggeld von 60 Prozent des Lohnes während eines Jahres garantiere, wobei der Arbeitgeber für die Hälfte der Prämien aufzukommen habe (2). Aus den Erwägungen des Bundesgerichtes wollen wir zusammenfassend zwei wichtige Kriterien (3) zur Beurteilung von Abgeltungslösungen festhalten:

1. Der Vergleich zwischen der Abgeltungslösung und der direkten Lohnzahlung durch den Arbeitgeber muss in Form einer Gesamtwürdigung erfolgen, die sowohl die Höhe des Krankengeldes als auch die Auszahlungsdauer berücksichtigt.

---

1) BGE 96 II 136 f.

2) BGE 96 II 137. Im beurteilten Streitfall wurde ein Taggeld von 14 Franken, das kaum 40 Prozent des Monatslohnes deckte, als ungenügend und als nicht gleichwertig betrachtet, obwohl der Arbeitgeber die Hälfte der Prämie bezahlte (BGE 96 II 138).

3) Sie wurden bereits früher von SCHWEINGRUBER in einem Gutachten als Richtlinie verwendet (vgl. Gesetz und Recht, H. 4/5, 1959, S. 27 f.).

2. Die Leistungen der Versicherung müssen mindestens dem Existenzminimum des Versicherten entsprechen; die Bewertung hat auf den Einzelfall bezogen zu erfolgen.

Dieser Entscheid, ungefähr ein Jahr vor der Annahme des neuen Bundesgesetzes über den Arbeitsvertrag gefällt, konnte die Praxis nicht mehr beeinflussen.

4. Subsidiäre Lohnzahlungspflicht nach Gesetz

Wurden Arbeitnehmer nicht in die Kollektivversicherung des Arbeitgebers oder in eine Einzelversicherung aufgenommen,

- sei es zufolge von Nachlässigkeiten,
- oder weil der Arbeitnehmer nicht versicherbar war,
- oder erwies sich die Krankengeldversicherung als völlig ungenügend,

dann hatte der Arbeitnehmer Anspruch auf volle Krankenlohnzahlung durch den Arbeitgeber; eine vom Gesetz abweichende Regelung war nur beim versicherbaren und tatsächlich versicherten Arbeitnehmer möglich (1). Der Arbeitgeber wurde auch nicht von der Leistungspflicht entbunden für jene Krankheitsfälle, welche die Krankenversicherung unter Vorbehalt stellte; nur tatsächlich ausbezahlte Taggeldleistungen befreiten den Arbeitgeber. Wurde die Gleichwertigkeit einer Taggeldversicherung vom Gericht

---

1) Gewerbl. Schiedsgericht Basel, Urteil vom 19.3.54 (SJZ 1956, S. 127 f.).

verneint, so konnte der Arbeitgeber zu ergänzenden Zahlungen angehalten werden.

Gültig war eine von der gesetzlichen Lohnzahlungspflicht abweichende Regelung nur, sofern sie schriftlich vereinbart wurde. Diese Bedingung war erfüllt bei Arbeitnehmern, die einem GAV oder NAV unterstanden. Bei den übrigen Arbeitnehmern musste eine entsprechende Abmachung schriftlich, z.B. im Dienstvertrag aufgenommen werden, wollte sich der Arbeitgeber vor zusätzlichen Forderungen schützen (1).

Es genügte auch nicht, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer als Beitrag an die Versicherungsprämien einen bestimmten Barbetrag mit dem Lohn ausrichtete (2). Der Arbeitgeber war verpflichtet zu prüfen, dass der Arbeitnehmer mit der ausgerichteten Prämie tatsächlich eine genügend hohe Versicherung abgeschlossen hatte.

Abschliessend ist festzustellen, dass sich aus der Abgeltung der Ansprüche gemäss Art. 335 a.OR erstaunlich wenige Streitfälle ergaben, obwohl bis 1964 das Gesetz überhaupt keine und seither Art. 431bis a.OR nur eine sehr elastische Richtlinie (Gleichwertigkeit für die Arbeitnehmer im ganzen) aufgestellt hatte. Offenbar wurden die Abgeltungslösungen in den meisten Fällen als günstige Regelungen gebilligt.

---

1) BGE 97 I 308.

2) Damit wurde der bezweckte Schutz des Arbeitnehmers nicht erreicht, weil dieser u.U. keine Versicherung abschloss oder nur mit Vorbehalt aufgenommen wurde; Art. 335 a.OR war nicht dispositives Recht, wie z.B. vom Kantonsgericht Graubünden in einem solchen Fall im Urteil vom 28.6.49 begründet wurde (SJZ 1950, S. 332).

2. TEIL: DIE REVIDIERTEN BESTIMMUNGEN UEBER DIE LOHNZAHLUNGSPFLICHT

§ 4 Der zeitliche Verlauf der Revision des Arbeitsvertragsrechts

1. Parlamentarische Vorstösse und Standesinitiativen

Bereits 1920 wurde im Ständerat die Motion Scherer (1) abgelehnt, die den Bundesrat einlud zu prüfen, ob die Vorschriften über den Dienstvertrag einer Revision zu unterziehen seien. Die parlamentarischen Vorstösse der Zwischenkriegszeit konzentrierten sich auf die gesetzliche Einführung der AVE von GAV; nach erfolgter Realisierung dieses Rechtsinstituts durch die BB von 1941 und 1943 (2) zielten die Vorstösse wiederum auf die Gesamtrevision (3) des Arbeitsrechts mit Einschluss des Fabrikgesetzes und des zehnten Titels über den Dienstvertrag im OR oder auf

---

1) Uebersicht, 1920 II S. 16.

2) Botschaft, S. 253.

3) Postulat Höppli, am 28.9.43 vom Nationalrat angenommen: "Der Bundesrat wird eingeladen, zu prüfen und den eidgenössischen Räten darüber Bericht zu erstatten, ob nicht eine gesamte Neuordnung des Arbeitsrechts in der schweizerischen Privatwirtschaft getroffen werden soll. Nebst der Forderung auf die Revision des Fabrikgesetzes und dem Erlass eines Bundesgesetzes für die Arbeit in Handel und Gewerben soll namentlich auch die Total-

Aenderung einzelner Abschnitte oder Bestimmungen hin, wie die Uebernahme des Lohnausfalls durch den Arbeitgeber bei gesetzlichen und lokalen Feiertagen, die auf einen Wochentag fallen (1); Ansprüche des Erfinders (2); das Konkurrenzverbot (3); Freizügigkeit zwischen den einzelnen Personalfürsorgeeinrichtungen (4).

---

revision des zehnten Titels des Obligationenrechtes über den Dienstvertrag vorbereitet werden." (Uebersicht 1943 IV S. 12). Ebenfalls am 28.9.43 wurde vom NR das Postulat Leuenberger angenommen, das einen vermehrten Schutz der Arbeit und eine bessere Existenzsicherung des Arbeiters und seiner Familie forderte. Der Bundesrat wurde deshalb eingeladen zu prüfen und Bericht zu erstatten, ob er bereit sei, das Fabrikgesetz zu revidieren und ein Bundesgesetz über den Schutz der Arbeit im Handel und in den Gewerben ausarbeiten zu lassen (Uebersicht 1943 IV S. 13). Postulat Schmid Philipp, am 15.3.56 vom NR angenommen. Der Bundesrat wurde ersucht zu prüfen, ob ein spezielles Angestelltengesetz geschaffen werden kann oder, sofern nicht möglich, die Revision des Dienstvertragsrechts im OR an die Hand zu nehmen sei. "Als zu verwirklichende Postulate kommen u.a. in Frage: Bezahlung der Ueberzeitarbeit, Gehaltszahlung bei Verhinderung an der Dienstleistung, Kündigungsschutz bei langjährigen Dienstverhältnissen, Gehaltsnachgenuss und Abfindung bei Auflösung langjähriger Dienstverhältnisse." (Uebersicht 1956 I S. 30).

1) Postulat Moser, am 5.4.46 vom NR angenommen (Uebersicht 1946 I S. 21). Standesinitiative des Kantons Genf, am 3.8.49 dem Bundesrat überwiesen (Botschaft, BBl. 1967 II 253 und Mémorial des Séances no-11 du Grand Conseil, Session Ordinaire, 28.5.49).

2) Postulat Gitermann, am 24.9.52 vom NR angenommen (Uebersicht 1952 IV S. 16).

3) Motion Schmid-Zürich, die am 3.6.53 vom NR erheblich erklärt wurde (Uebersicht 1953 II S. 22).

4) Postulat Lejenne, das am 5.3.58 vom NR angenommen wurde (Uebersicht 1958 II S. 21).
Motion Dietschi, die am 10.6.59 vom NR, am 30.9.59 vom StR angenommen wurde (Uebersicht 1959 III S. 16).
Standesinitiative des Kantons Genf, am 10.3.61 dem Bundesrat übermittelt (Botschaft, BBl. 1967 II 255).

2. Der Vorentwurf vom 30. September 1963

Wichtige Vorarbeiten für die Revision des Dienstvertrages wurden bereits in den Vorentwürfen zum Arbeitsgesetz geleistet (1). Das Eidgenössische Justiz- und Polizeidepartement setzte für die Vorbereitung eines Vorentwurfes eine Expertenkommission ein, die erstmals am 7. November 1957 zusammentrat. Grundlage für die Kommissionsberatungen bildete ein vom Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit ausgearbeiteter Vorentwurf vom März 1957; er beruhte hauptsächlich auf den dienstvertraglichen Bestimmungen im Vorentwurf zum Arbeitsgesetz von 1950. Im Schlussstadium der Vorbereitungen zum Arbeitsgesetz hat der Bundesrat beschlossen, den sachlichen Bereich auf den öffentlichen Arbeitnehmerschutz zu beschränken; die Revision des Dienstvertragsrechts wurde, mit Ausnahme der Bestimmungen über das Ferienrecht, vom Arbeitsgesetz getrennt (2). Ein Vorentwurf der Expertenkommission für die Revision des Dienstvertragsrechts lag Ende September 1963 vor und Ende September 1964 reichte Prof. Dr. W. Hug einen Begleitbericht zum Vorentwurf ein (3).

Die Vernehmlassungsfrist wurde bis Ende Mai 1965 verlängert; das Departement erhielt 73 Eingaben. Mit der Ausarbeitung des Entwurfes wurde wiederum Prof. Dr. W. Hug beauftragt. Der Entwurf strebte folgende generelle Ziele an (4):

---

1) Vgl. dazu Botschaft, S. 255 ff.
2) Sten. Bull. NR 1969, S. 399 f.
3) Botschaft, S. 257 ff.
4) Botschaft, S. 261.

a) Schaffung einer umfassenden, systematisch aufgebauten Ordnung des gesamten Arbeitsvertragsrechtes.

b) Inhaltliche Neugestaltung des Arbeitsvertragsrechts unter Berücksichtigung der verschiedenen Revisionspostulate, die sich hauptsächlich durch die Veränderung der im Volke herrschenden Auffassungen über die Stellung des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis ergeben.

Für alle Arbeitnehmer soll künftig eine einheitliche Regelung gelten; die Ausdrücke Angestellter und Arbeiter werden deshalb durch den Begriff des Arbeitnehmers ersetzt (1). Wir werden prüfen, wie weit diese Gleichstellung zwischen Angestellten und Arbeitern bezüglich der Lohnzahlung bei unverschuldeter Krankheit nicht nur eine formale Nivellierung im Gesetz bedeutet, sondern sich in der Praxis auch tatsächlich auswirkt (2).

Die "Botschaft des Bundesrates an die Bundesversammlung zum Entwurf eines Bundesgesetzes über die Revision des Zehnten Titels und des Zehnten Titels bis des Obligationenrechts (Der Arbeitsvertrag)" wurde am 25. August 1967 veröffentlicht. Nach den Kommissionsverhandlungen wurde die Vorlage vom Juni 1969 bis Juni 1971 von den Kommissionen des Nationalrates, des Ständerates und den Räten selber behandelt. Das Gesetz wurde am 25. Juni 1971 einstimmig angenommen und nach Ablauf der Referendumsfrist durch Beschluss des Bundesrates vom 1. Oktober 1971, also unverzüglich auf den 1. Januar 1972 in Kraft gesetzt (3).

---

1) HUG, Seminar, S. 5.

2) SCHWEINGRUBER, Das neue Arbeitsvertragsrecht, S. 35.

3) SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 8 der Schlussbestimmungen, S. 433 f.

§ 5 Die neuen Bestimmungen über die Lohnzahlungspflicht

1. Beabsichtigte grundlegende Neuordnung

Die Botschaft des Bundesrates hält fest: "Zu den umstrittensten Bestimmungen des geltenden Dienstvertragstitels gehört der aus dem alten Obligationenrecht (Art. 341, Abs. 1) fast unverändert übernommene Artikel 335 des Obligationenrechts. Umstritten ist zunächst, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber zur Lohnzahlung verpflichtet ist. Umstritten ist deren Umfang, weil das Gesetz sie nur 'für eine verhältnismässig kurze Zeit' angeordnet hat. Umstritten ist ferner, ob und in welchem Sinne die Vorschrift zwingenden Rechtes ist und ob die Lohnzahlungspflicht durch andere Regelungen, zum Beispiel durch die Leistung von Beiträgen des Arbeitgebers an Krankenkassenprämien, abgelöst werden kann ...

Bei dieser Sachlage ist es notwendig, die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers bei Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung durch Krankheit, Unfall oder aus andern Gründen völlig neu zu ordnen. Gleichzeitig sollen die abweichenden Bestimmungen des Kranken- und Unfallversicherungsgesetzes, die Artikel 335 betreffen, mit der neuen Vorschrift von Artikel 324 a verschmolzen werden ..." (1).

Der heute massgebende Art. 324 a OR lautet:

"1 Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne

---

1) Botschaft, S. 331 f.

sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist.

2 Sind durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag nicht längere Zeitabschnitte bestimmt, so hat der Arbeitgeber im ersten Dienstjahr den Lohn für drei Wochen und nachher für eine angemessene längere Zeit zu entrichten, je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen.

3 Bei Schwangerschaft und Niederkunft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.

4 Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag kann eine von den vorstehenden Bestimmungen abweichende Regelung getroffen werden, wenn sie für den Arbeitnehmer mindestens gleichwertig ist."

Auf Einzelheiten, sowie auf den anschliessenden Art. 324 b soll später eingetreten werden.

2. Voraussetzungen für den Lohnanspruch

a) Vorliegen eines Arbeitsvertrages

Ein Lohnanspruch besteht bei

- Arbeitsverträgen, die auf unbestimmte Zeit eingegangen werden, sofern das Arbeitsverhältnis 3 Monate oder länger gedauert hat (1). Kein Anspruch besteht

---

1) SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 324 a OR, S. 110 f. Für mehr als drei Monate eingegangen ist ein Arbeitsverhältnis dann, wenn es bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Falle einer ordentlichen vertrags- oder gesetzeskonformen Kündigung bis zum Ablauf der

für Erkrankungen, die in dieser Karenzzeit eintreten und darüber hinaus andauern (1).

- Arbeitsverträgen, die für bestimmte Zeit eingegangen werden, sofern die vereinbarte Vertragsdauer mehr als 3 Monate beträgt. Die Lohnzahlungspflicht besteht in diesem Fall von Anfang an, also ohne Wartefrist (2).

Damit beantwortet das Gesetz die alte Streitfrage, ob die faktische Dauer eines Arbeitsverhältnisses genüge, um einen Lohnanspruch zu begründen, in bejahendem Sinne. Die Karenzfrist von 3 Monaten stellt gegenüber der gewerbegerichtlichen Praxis nur teilweise eine Verbesserung dar (3).

Kündigungszeit mehr als drei Monate gedauert haben würde (Bericht des Gewerbl. Schiedsgerichts Basel-Stadt, 1973, Fall H./R. vom 21.5.73, S. 11).
Zum Begriff des Einzelarbeitsvertrages, seinen Merkmalen und die Abgrenzung zu andern Vertragsarten vgl. die Ausführungen bei SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 319, S. 18 ff.

1) SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 324 a OR, N. 4, S. 110 f.

2) SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 324 a OR, N. 4, S. 110 f.; Das Arbeitsverhältnis muss für beide Parteien ausdrücklich auf mehr als drei Monate bindend vereinbart sein (Bericht des Gewerbl. Schiedsgerichts Basel-Stadt, 1973, Fall B./B. vom 5.6.73, S. 11). In den Vernehmlassungen haben Arbeitgeberverbände eine einheitliche Lösung gefordert, die nur auf die faktische Dauer des Arbeitsverhältnisses abstellt (Vernehmlassungen, S. 128 f.); die Bestimmung ist jedoch für die Arbeitnehmer mit Saisonverträgen z.B. in der Hotellerie zu begrüssen.

3) A.M.: Botschaft, S. 332; dieser Feststellung ist entgegenzuhalten, dass sich z.B. die Basler Zivilgerichtspräsidenten bereits im Dezember 1967 auf eine Frist von 3 Monaten geeinigt haben (Vgl. Bericht des Gewerbl. Schiedsgerichts Basel-Stadt, 1967, S. 23 f.). Die Rechtsprechung in den übrigen Kantonen war uneinheitlich.

Ein Verband betonte, dass mit einer Wartezeit von drei Monaten viele kurzfristige Saisonverträge (Dauer weniger als drei Monate) wie z.B. jene von Unterhaltungsmusikern, nicht oder sogar nie in den Genuss der Sozialvorschrift gelangen würden (1). Der Bundesrat verweist im Entwurf auf die Möglichkeit, das Problem durch GAV oder NAV zu lösen (2). Daneben besteht natürlich auch die Möglichkeit für jeden Arbeitnehmer, die dreimonatige Karenzzeit im Einzelarbeitsvertrag auszuschliessen (3).

b) Verhinderung an der Arbeitsleistung

Die Gründe (4) werden vom Gesetz wieder nicht abschliessend aufgezählt. Gegenüber dem alten Recht erfährt der Katalog der Verhinderungsgründe immerhin eine Erweiterung und Präzisierung, die sich auf die bisherige Praxis stützt.

aa) Krankheit und Unfall

Sie bilden den Haupttatbestand der zu unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit führt. Neu und gemäss der bisherigen Praxis wird die Lohnzahlungspflicht bei Verhinderung infolge eines Unfalles (5) genannt; darunter fallen auch Sportunfälle bei normaler sportlicher Betätigung, auch bei riskanten Sportarten wie Skifahren (6).

---

1) Vernehmlassungen, S. 122.

2) Botschaft, S. 332; gl.M.: STREIFF, Leitfaden 2. Aufl. (1973) zu Art. 324 a/324 b OR, N. 3, S. 61.

3) So auch SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 324 a OR, N. 4, S. 111.

4) Art. 324 a Abs. 1 und 3.

5) Vgl. dazu die Ausnahmen, hinten S. 75 ff.

6) REHBINDER, Grundriss 2. Aufl. (1973), S. 51.

Ueber die Verhältnisse bei teilweise bestehender Arbeitsunfähigkeit spricht sich das Gesetz nicht aus. SCHWEINGRUBER dazu: "Ueber die Behandlung einer teilweise bestehenden Arbeitsunfähigkeit sind uns merkwürdigerweise keine Fälle bekannt geworden, obschon solche Fälle sicher vorkommen. Vermutlich wird der Arbeitnehmer seine (reduzierten) Dienste zur Verfügung anbieten und der Arbeitgeber sie annehmen oder ablehnen. Im zweiten Fall setzt er sich in der Regel in Verzug und wird im vollen Umfang lohnzahlungspflichtig. Im andern Fall kommt es praktisch zu einer Verständigung hinsichtlich der Arbeitsleistung und einer zusätzlichen Lohnzahlung wegen Krankheit, vielleicht in zeitlicher Hinsicht etwas verlängert, weil der Arbeitnehmer teilweise arbeitet" (1).

Der Nachweis der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit obliegt an sich dem Arbeitnehmer (2). Häufig wird vom Arbeitgeber ein Arztzeugnis verlangt. Fordert der Arbeitgeber den ärztlichen Nachweis erst ab drittem Krankheitstag, so ist es an ihm, für die beiden ersten Krankheitstage den Nachweis zu erbringen, dass der Arbeitnehmer nicht krank, sondern arbeitsfähig war (3). Bei Erkrankung im Ausland kann die Lohnzahlung vertraglich vom Beweis durch ein Spitalzeugnis abhängig gemacht werden (4). Die Arbeitgeber

---

1) SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 324 a OR, N. 3 a, S. 109.

2) Art. 8 ZGB, immerhin unter Berücksichtigung von Art. 343 Abs. 4 OR: "Der Richter stellt von Amtes wegen den Sachverhalt fest und würdigt die Beweise nach freiem Ermessen".

3) Bericht des Gewerbl. Schiedsgerichts Basel-Stadt, 1973, Fall R./M. vom 3.5.73, S. 13.

4) Bericht des Gewerbl. Schiedsgerichts Basel-Stadt, 1973, Fall d'A./A. vom 1.2.73, S. 12.

behalten sich vertraglich teilweise auch das Recht vor, einen Vertrauensarzt beizuziehen (1). Trotz verspätet eingereichtem Arztzeugnis - die Krankmeldung erfolgte sofort bei Erkrankung - hat das Arbeitsgericht der Stadt Bern einer Arbeitnehmerin den Lohn für die Verhinderung grundsätzlich zugesprochen (2). Die Anordnung, auch für sehr kurze Krankenabsenzen Arztzeugnisse beizubringen, sollte nicht formalistisch gehandhabt werden (3). Ueber den Wert telefonisch angeforderter Arztzeugnisse kann man geteilter Meinung sein (4). Absenzen bis zu zwei Tagen sollten deshalb nicht durch ein ärztliches Zeugnis belegt werden müssen (5), besonders dann nicht, wenn die Arbeitsverhinderung offensichtlich besteht.

---

1) Eine im Ausland erkrankte Arbeitnehmerin ermächtigte den Arzt,der sie im Ausland behandelt hatte nicht, dem Vertrauensarzt der Firma ein detailliertes Arztzeugnis oder die Krankenakten zu senden. Durch diese Weigerung hat sie die krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung nicht genügend belegen können; das Gericht wies deshalb die Krankenlohnforderung ab (Tribunal de Prud'hommes du district de Neuchâtel 19.11.73).

2) Urteil vom 2.8.73.

3) SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 324 a OR, N. 3, S. 108 f.

4) Die Lohnzahlungspflicht wurde vom Arbeitsgericht der Stadt Biel in einem Urteil vom 22.2.72 bejaht. Der Arbeitnehmer hat als Beweis seiner 1½ Tage dauernden unverschuldeten Absenz wegen Kopfschmerzen ein von ihm telefonisch bestelltes Arztzeugnis vorgelegt.

5) Sofern in den GAV eine entsprechende Vorschrift besteht, wird das Arztzeugnis meistens nach einer gewissen Erkrankungsdauer gefordert, oft ab dem dritten Tag seit Krankheitsbeginn.

bb) Erfüllung gesetzlicher Pflichten (1)

Den praktisch wichtigsten Fall stellen der schweizerische, obligatorische Militär- und Zivilschutzdienst dar (2), einschliesslich die Verhinderung wegen unbesoldeter militärischer Ausrüstungs- und Waffeninspektion.

Militärdienst wird im Gesetz jedoch nicht ausdrücklich als Verhinderungsgrund im Sinne der "Erfüllung gesetzlicher Pflichten" genannt, was vermutlich auf einem Versehen des Gesetzgebers beruht. Während der Ausarbeitung des Gesetzesentwurfes war Art. 32 der Erwerbsersatzordnung in Kraft, der den Arbeitgeber von der Lohnzahlungspflicht bei Militärdienst befreite; die Expertenkommission erachtete es verständlicherweise als unnötig, den Militärdienst im revidierten Art. 324 a OR anzuführen (3).

Im Verlaufe der parlamentarischen Beratungen wurden folgende zwei Beschlüsse gefasst:

- Art. 32 des BG vom 25. September 1952 über die Erwerbsausfallentschädigung an Wehrpflichtige (Erwerbsersatzordnung) wurde aufgehoben gemäss den Schlussbestimmungen Art. 6 Ziff. 6 (anders im Entwurf).
- Ferner fügte das Parlament Art. 324 b Abs. 2 neu in das Gesetz ein, der dem Arbeitnehmer bei Leistungen

---

1) Die Wendung "Erfüllung gesetzlicher Pflichten" als Sammelbegriff verschiedener praktischer Gründe wurde vom NR als Kommissionsantrag am 24.6.69 genehmigt (vgl. Sten. Bull. NR 1969, S. 451 ff.).

2) So auch SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 324 a OR, N. 3 b, S. 109.

3) Vgl. dazu SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 324 a OR, N. 3 b, S. 109 f.

aus obligatorischen Sozialversicherungen 80 Prozent des Lohnes garantiert (1).

Heute erscheint es deshalb als eine Unterlassung, dass die Lohnzahlungspflicht bei Verhinderung durch obligatorischen Militärdienst nicht ausdrücklich - wie früher in Art. 335 a.OR - in den Gesetzestext wieder aufgenommen wurde, denn der Wehrmann leistet in der Schweiz immerhin jährlich einmal seinen Wiederholungskurs.

Die Unterlassung des Gesetzgebers hat dann auch prompt zu irrtümlichen Auslegungen in den ersten wissenschaftlichen Kommentaren geführt (2).

Keine Lohnzahlung schuldet der Arbeitgeber bei freiwilligem Militärdienst. Als freiwillig sind zu betrachten der Frauenhilfsdienst (3) oder beispielsweise auch Hochgebirgskurse, Waffenläufe oder militärische Skikurse. Nicht

---

1) Vgl. die Ausführungen zu Art. 324 b, S. 75 ff.

2) Die falsche Ansicht, der obligatorische schweizerische Militärdienst begründe nach neuem Recht keinen Lohnanspruch vertreten: GUHL/MERZ/KUMMER, OR 6. Aufl. (1972), S. 395; REHBINDER, Grundriss 2. Aufl. (1973), S. 51; STREIFF, Leitfaden 1. Aufl. (1972) zu Art. 324 a/324 b OR, N. 9, S. 63; gestützt auf die 1. Aufl. des Leitfadens STREIFF hat das Arbeitsgericht Obwalden in einem Urteil vom 4.4.74 verneint, dass mit den Worten "Erfüllung gesetzlicher Pflichten" auch der Militärdienst gemeint sei.
In der 2. Aufl. (1973) seines Leitfadens hat STREIFF den Fehler berichtigt (Art. 324 a/324 b OR, N. 9, S. 63).

3) SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 324 a OR, N. 3 b, S. 110. Viele GAV gewähren den Lohn auch für Frauenhilfsdienst.

freiwillig ist ein vorverschobener Wiederholungskurs (1) oder ein Beförderungsdienst.

Beinahe alle GAV und teilweise auch die NAV nehmen sich der Entlöhnung bei Militärdienst in ausführlichen Normen oder Empfehlungen an (2). Für Arbeitnehmer vorteilhaft erscheinen Vorschriften in den GAV, dass Lohnzahlungen bei Verhinderung wegen Militärdienstes über die Verbandsausgleichskassen auszugleichen sind (3).

Als weitere Verhinderungsgründe im Sinne der Erfüllung gesetzlicher Pflichten gelten der Feuerwehrdienst, die Vorladung vor ein Gericht, ein Aufgebot als Zeuge oder Geschworener und der Besuch obligatorischer Fortbildungsschulen jugendlicher Arbeitnehmer (4).

---

1) In einer Klage war zu prüfen, ob ein wegen Auslandaufenthalts vorverschobener Wiederholungskurs als freiwilliger Militärdienst zu qualifizieren sei. Bestimmt hatte der Arbeitnehmer die Möglichkeit, ein Dispensationsgesuch zu stellen und den Dienst später nachzuholen. Ein künftiger Arbeitgeber wird die Lohnzahlungspflicht jedoch auch nicht ablehnen können mit der Begründung, der Militärdienst sei freiwillig auf später verschoben worden. Bei beiden Verschiebungsvarianten handelt es sich letztlich doch um obligatorisch zu leistenden Dienst; wir teilen deshalb die Ansicht des Gerichtes nicht. Zudem wird im Urteil die falsche Meinung vertreten, Art. 324 a regle im Gegensatz zum alten Recht die Lohnzahlung bei Militärdienst nicht mehr (Arbeitsgericht von Solothurn-Lebern, Urteil vom 7.12.73).

2) Vgl. dazu die Beispiele im 3. Teil der Arbeit.

3) Vgl. Beispiel 13, S. 143; der GAV des schweizerischen Spenglerei- und sanitären Installationsgewerbes vom 1.1.73 schreibt die Ausgleichspflicht auch für Lohnzahlungen wegen andern Absenzen vor.

4) SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 324 a OR, N. 3 b, S. 110; STREIFF, Leitfaden 2. Aufl. (1973) zu Art. 324 a/324 b, N. 9, S. 62 f.; REHBINDER, Grundriss 2. Aufl. (1973), S. 51.

cc) Ausübung eines öffentlichen Amtes

Darunter fallen Pflichten als Behördemitglied, Sitzungen eines Rates, Tätigkeit im Rahmen einer amtlichen Kommission (1). Sofern solche Aktivitäten vom Staat entschädigt werden, ist es ratsam, eine Abrede über die Lohnzahlung zu treffen; durch Verzicht oder teilweisen Verzicht kann eine Bereicherung des Arbeitnehmers ausgeschlossen und der Lohnanspruch für andere Verhinderungsfälle erhalten werden (2).

dd) Schwangerschaft und Niederkunft

Das Gesetz sieht in einem speziellen Absatz (3) vor, dass der Arbeitnehmerin bei Niederkunft und Schwangerschaft, sofern diese zu einer Arbeitsverhinderung führen, der Lohn im gleichen Umfang zu gewähren sei, wie bei andern Hinderungsgründen (4).

Bereits der Vorentwurf erwähnte am Schluss des ersten Absatzes die Niederkunft als Verhinderungsgrund (5). Diese

---

1) SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 324 a OR, N. 3 c, S. 110; STREIFF, Leitfaden 2. Aufl. (1973) zu Art. 324 a/324 b OR, N. 9, S. 62 f.; REHBINDER, Grundriss 2. Aufl. (1973), S. 51.

2) SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 324 a OR, N. 3 c, S. 110; vgl. dazu die Beispiele im 3. Teil, S. 103 ff.

3) Art. 324 a Abs. 3.

4) SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 324 a OR, N. 3 d, S. 110; GUHL/MERZ/KUMMER, OR 6. Aufl. (1972), S. 395; STREIFF, Leitfaden 2. Aufl. (1973) zu Art. 324 a/324 b OR, N. 8, S. 62; REHBINDER, Grundriss 2. Aufl. (1973), S. 51.

5) Vorentwurf, S. 8.

Neuerung wurde allgemein mit Genugtuung begrüsst und gleichzeitig wurde gefordert, dass zusätzlich auch Schwangerschaft als Verhinderungsgrund zu nennen sei (1). Verschiedene Arbeitgeberorganisationen wünschten für Lohnbezüge wegen Arbeitsverhinderung durch Niederkunft eine Karenzfrist von 270 Tagen seit Beginn des Arbeitsverhältnisses (2). Der Bundesrat stellt in der Botschaft zum Entwurf dazu fest: "Zu einer solchen Einschränkung besteht aber deswegen kein Anlass, weil im ersten Dienstjahr die Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin bis zur Niederkunft nicht als unzeitige Kündigung behandelt wird (Art. 336 e)" (3). Glücklicherweise gestaltete das Parlament diese Kündigungsvorschrift grosszügiger (4), ohne dass eine Karenzfrist, abgesehen von der Probezeit, eingeführt wurde.

ee) Andere Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen

Das Gesetz sieht die Lohnzahlungspflicht vor "... aus Gründen, die in seiner (des Arbeitnehmers) Person liegen, wie ...", sofern sie den Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung verhindern (5). Neben den bereits dargestellten

---

1) Vernehmlassungen, S. 127 u. 131 f.; trotzdem dispensierten die Frauenvereine in ihrer Vernehmlassung den Gesetzgeber nicht vom Postulat der Mutterschaftsversicherung.

2) Vernehmlassungen, S. 132.

3) Botschaft, S. 333. In der Kommission hat der Vertreter des Bundesrates das Begehren für eine Spezialfrist für Schwangere entschieden abgewiesen (Protokoll Kommission Nationalrat, 6. Sitzung vom 23.-25. Januar 1969, S. 19 f.).

4) Es wäre unverständlich gewesen, hätte das Parlament ein endlich gesetzlich verankertes Teilpostulat des Mutterschutzes durch unsoziale Kündigungsmöglichkeiten wieder zunichte gemacht; vgl. hinten S. 87 ff.

5) Art. 324 a Abs. 1.

Verhinderungsgründen können in Frage kommen z.B. unverschuldete Untersuchungshaft oder freiwilliger Einsatz bei einer Hilfsleistung (1). Aber auch Familienereignisse, wie Heirat des Arbeitnehmers, schwere Krankheit oder Tod eines nahen Verwandten sind hier einzuordnen. Keine Lohnzahlungspflicht nach Art. 324 a OR entsteht bei objektiver Verhinderung des Arbeitnehmers, z.B. wegen Strassensperren, Seuchen oder Lawinenniedergängen (2), weil die Ursache nicht in der Person des Arbeitnehmers liegt. Denkbar sind Ereignisse, die nicht nur den Arbeitnehmer, sondern auch den Arbeitgeber an der Erfüllung des Arbeitsvertrages hindern (höhere Gewalt).

Der Vorentwurf ersetzte in Art. 18 Abs. 1 die Wendung "ähnliche Gründe" des alten Rechts durch die weitere Fassung "aus andern Gründen". Die Arbeitgeberorganisationen beanstandeten diese wesentliche Ausdehnung des Kataloges der Verhinderungsgründe auf objektive Verhinderungen und forderten, dass wie bisher nur Gründe, die ähnlich der Krankheit oder dem Unfall sind, eine Lohnzahlungspflicht bewirken können (3). Im Entwurf steht trotz dieser Beanstandung die ausgedehntere Formulierung "oder andere Gründe" (4). Der Bundesrat hält dazu fest: "Diese Aenderung der Ausdrucksweise ist nicht von materieller Bedeutung, weil es grundsätzlich nach wie vor auf Gründe in der Person des Arbeitnehmers ankommt. Objektive Ereignisse fallen

---

1) SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 324 a OR, N. 3 e, S. 110.

2) STREIFF, Leitfaden 2. Aufl. (1973) zu Art. 324 a/324 b OR, N. 5, S. 61.

3) Vernehmlassungen, S. 130.

4) Botschaft, S. 433.

nur soweit in Betracht, als sie den Arbeitnehmer an jeder Arbeitsleistung verhindern" (1).

In den GAV und NAV, aber auch den Anstellungsbedingungen einzelner Firmen wird die Lohnzahlung für diese Fälle genau geregelt, z.B. unter den Bezeichnungen "Bezahlter Urlaub", "Unumgängliche Absenzen", "Absenzen" usw. (2). Nicht selten werden solche Leistungen als "Bezahlte Freizeit" oder Feiertage in Ergänzung von Art. 329 OR vereinbart (3).

c) Das Verschulden

Die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers entsteht nach Art. 324 a Abs. 1 nur, sofern der Arbeitnehmer den Verhinderungsgrund nicht selbst verschuldet hat. Diese Einschränkung ist von Art. 335 a.OR diskussionslos in das neue Recht übernommen worden. Dazu SCHWEINGRUBER, der auch auf die analoge deutsche Praxis hinweist: "Es sind nur selten Kürzungen durch Gerichtsurteil bekannt geworden. Zurückhaltung ist auch angebracht. In der deutschen Praxis zu § 616 BGB ist seit Jahrzehnten nicht das Verschulden im allgemeinen Sinn von Absicht oder Fahrlässigkeit angewendet worden. Vielmehr sei eine Krankheit vom Arbeiter nur dann verschuldet, wenn er gröblich gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhalten verstosse. Dieses Verhaltensprinzip betreffe nicht nur die

---

1) Botschaft, S. 333.

2) Vgl. dazu die in § 10 angeführten Beispiele.

3) Siehe SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 329 OR, S. 160 ff., insbesondere N. 5.

Verursachung einer neuen Krankheit, sondern auch die Verschlimmerung einer schon bestehenden Krankheit, insbesondere die Nichtbefolgung ärztlicher Anweisungen oder die Weigerung, an ärztlich angeordneten Massnahmen mitzuwirken. Der Arbeitgeber habe darzutun und gegebenenfalls zu beweisen, dass den Arbeiter ein (solches) Verschulden treffe; vgl. BRECHT, Lohnfortzahlung für Arbeiter 1970, S. 31" (1). Ein Ausschluss des Lohnanspruchs wird bei grober Fahrlässigkeit erfolgen, z.B. bei kriminellen Handlungen, die zu einem Unfall oder zu einer Erkrankung führen oder bei massivem Alkohol- oder Drogenmissbrauch; ein Lohnzahlungsbegehren in einem solchen Fall könnte rechtsmissbräuchlich sein.

Art. 324 a sieht bei wörtlicher Auslegung keine Lohnkürzung bei verschuldeter Arbeitsverhinderung vor, sondern nur eine Lohnverweigerung. LUETHI ist der Ansicht, dass je nach dem Ausmass des Verschuldens auch eine verhältnisgerechte Kürzung erfolgen kann; sie sollte sich jedoch auf eine eindeutige Vereinbarung stützen können (2). Bei Kürzung der Leistungen ist der Grundsatz der Verhältnismässigkeit zu beachten (3). Leichtes Verschulden kann auch nach neuem Recht die Lohnzahlungspflicht gemäss Art. 324 a OR nicht ausschliessen (4). Nicht restlos geklärt ist, ob sich ein Selbstverschulden im Sinne des Arbeitsvertragsrechts mit jenem nach Art. 98 KUVG trotz unterschiedlicher Formulierung deckt. Eine Koordination der Bestimmungen wäre

---

1) SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 324 a OR, N. 5, S. 111.

2) LUETHI, S. 134.

3) BGE 98 V 144.

4) HUG, Seminar, S. 27.

erwünscht (1). Die Auslegung von Art. 324 a OR im dargelegten Sinne führt "... zu einer Annäherung der beiden Gesichtspunkte des Selbstverschuldens, auch wenn sie sich formell und nach Zweck nicht decken ..." (2).

d) Berechnungsbasis für den Lohn bei Verhinderung

Der Arbeitgeber hat für eine beschränkte Zeit den "... darauf entfallenden Lohn ..." zu entrichten (Art. 324 a Abs. 1 OR). Diese Vorschrift ist einseitig zwingend. Es kann also von ihr zugunsten, aber nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden (Art. 362 OR) (3). Neben der Entschädigung für ausfallenden Naturallohn sind Teuerungs- und Sozialzulagen zu berücksichtigen, ebenso ausfallende Trinkgeldeinnahmen beim Coiffeur (4), beim Taxichauffeur und Servierpersonal (5); der Lohn soll gleich hoch sein, wie wenn der Arbeitnehmer gearbeitet hätte. In den Berufen mit Trinkgeldeinnahmen werden im Hinblick auf

---

1) LUETHI, S. 117; FISCHER, S. 96 (Nachschrift der Redaktion von Professor SCHWEINGRUBER).

2) SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 324 a OR, N. 5, S. 112.

3) Aehnlichkeit, aber nicht völlige Analogie zur Bestimmung über den Ferienlohn (Art. 329 d OR) springen in die Augen und sind nicht recht verständlich, s. die Erläuterungen bei SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 329 d OR, N. 3, S. 181 f.

4) Im GAV für das schweizerische Coiffeurgewerbe mit AVE gemäss BRB vom 19.3.73 haben sich die Verbände noch nicht für die Regelung "Trinkgeld inbegriffen" entschieden. Die Frage wird jedoch im Hinblick auf die Schaffung eines neuen GAV ab Juli 1975 geprüft (Der Bund, Nr. 134, 12.6.74, S. 4).

5) Seit dem 1.4.74 gelten für das Gastgewerbe die Bestimmungen des "BRB vom 17.5.74 über die AVE des Landes-GAV des Gastgewerbes"; das Bedienungsgeld ist inbegriffen (Art. 23 und 24).

das Trinkgeld die Löhne erfahrungsgemäss entsprechend tief angesetzt (1). Das Einkommen der Angestellten wird damit stark vom Geschäftsgang abhängig, der nur teilweise durch die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers beeinflusst werden kann.

3. Beginn und Dauer des Lohnanspruchs

a) Grundsatz

Nach Art. 324 a Abs. 1 muss dem Arbeitnehmer bei unverschuldeter Verhinderung der Lohn "... für eine beschränkte Zeit ..." ausgerichtet werden. Der Anspruch besteht innerhalb eines Jahres insgesamt "für eine beschränkte Zeit", also ungeachtet der Häufigkeit und Dauer der Verhinderungen. Praktisch führt das zu einer Zusammenrechnung gleicher und verschiedenartiger Verhinderungsgründe (z.B. Krankheit + Militärdienst + Ausübung eines öffentlichen Amtes) und zu einer Konsumierung des Mindestlohnansatzes pro Jahr, die sozial hart erscheint. So kann nach Absolvierung eines Wiederholungskurses (2) - je nach dem Zivilstand eines Wehrmannes - der Mindestansatz gemäss Art. 324 a Abs. 2 OR bereits zu einem beträchtlichen Teil

---

1) Im Hinblick auf die regelmässigen Trinkgeldeinnahmen wurde der Monatslohn eines Tankwartes auf bloss 1000 Franken festgesetzt; dem Arbeitnehmer sprach das Gericht gemäss Art. 329 d Abs. 1 auch die entgangenen Trinkgelder als Ferienentschädigung zu (Bericht des Gewerbl. Schiedsgerichts Basel-Stadt, 1972, Fall S./ G.AG vom 21.12.72). Die Berechnung des "darauf entfallenden Lohnes" bei Krankheit müsste analog erfolgen; siehe S. 55.

2) Vgl. hinten S. 80 ff.

konsumiert sein, wenn der Arbeitnehmer im gleichen Jahr erkrankt. Mit guten Gründen pflegen die GAV diese gesetzliche Härte zu mildern, z.B. durch Nichtanrechnung ordentlicher Militärdienste auf die Dauer des Krankenlohnes (1).

Der Vorentwurf enthielt noch die aus dem alten Recht übernommene einschränkende Wendung "für eine verhältnismässig kurze Zeit" (2). Kantone, Arbeitnehmerverbände und Parteien haben die Lösung als unpräzis abgelehnt (3). Mit der neuen Formulierung "für eine beschränkte Zeit" - also Unterdrückung des Gesichtspunktes "verhältnismässig kurz" - soll einerseits angedeutet werden, dass "... der Arbeitgeber nicht in allen Fällen zur Lohnzahlung für die ganze Dauer der Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers verpflichtet ist, und andrerseits die Dauer der Lohnzahlungspflicht nicht bloss eine verhältnismässig kurze sein kann" (4).

In ihren Vernehmlassungen (5) betrachteten verschiedene Organisationen und Kantone eine Regelung der Dauer der Lohnzahlungspflicht nur dann als befriedigend gelöst, sofern im Gesetz eine Skala, z.B. analog jener der Berner Arbeitsgerichte, aufgenommen würde. Die Schweizerische

---

1) Vgl. hinten S. 192.

2) Vorentwurf, Art. 18 Abs. 1.

3) Vernehmlassungen, S. 132.

4) Botschaft, S. 334; für die Bestimmung der "beschränkten Zeit" sind hauptsächlich die Dauer des Arbeitsverhältnisses und andere im Einzelfall zu berücksichtigende Umstände (analog alter Praxis) massgebend.

5) Vernehmlassungen, S. 135 ff.

Vereinigung für Sozialpolitik (1) widersetzte sich jedoch einer starren Lösung, weil sich diese zum Nachteil der Arbeitnehmer auswirken müsste. Heute treten häufig rezidivierende Krankheiten (Rheuma- und Nervenerkrankungen) auf. Es sei wichtig, dass auch diese Arbeitnehmer eine Tätigkeit ausüben können. Dies werde aber eher möglich sein, wenn auch künftig für die Festsetzung der Lohnzahlungspflicht bei Krankheit alle Umstände des Arbeitsverhältnisses mitberücksichtigt werden können. Immerhin ist nun das gesetzliche Minimum von 3 Wochen im ersten Dienstjahr ein neuer starrer Ausgangspunkt und eher ein Rückschritt, verglichen mit der früheren Praxis.

b) Unterjährige Arbeitsverhältnisse

Im ersten Dienstjahr hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Lohnzahlung bei Verhinderung während drei Wochen (2), "... sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist". Dieser Minimalanspruch wird vom Gesetz relativ zwingend gewährt; abweichende Abreden und anders lautende Bestimmungen in GAV und NAV zuungunsten des Arbeitnehmers sind nichtig (3).

Der Vorentwurf setzte das Minimum auf zwei Wochen fest (4), was von verschiedenen Kantonen und Arbeitnehmerorganisationen als Rückschritt gegenüber der "Berner Skala"

---

1) Vernehmlassungen, S. 139.
2) Art. 324 a Abs. 2 OR.
3) Art. 362 OR.
4) Art. 18 Abs. 2 VE.

abgelehnt wurde (1). Auch der Entwurf des Bundesrates begnügte sich mit zwei Wochen Lohnzahlung im ersten Jahr (2), weil "... in weiten Gebieten der Schweiz die Rechtsprechung eine Mindestleistung nach Massgabe der genannten Skala ..." nicht anerkenne (3).

Im Nationalrat lagen zu Art. 324 a Abs. 2 drei Anträge (4) vor: Die Kommissionsmehrheit schlug drei Wochen vor, eine 1. Minderheit forderte vier Wochen (5), eine 2. Minderheit verlangte Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates, also zwei Wochen.

Der Kompromissvorschlag der Kommissionsmehrheit wurde vom Rat angenommen. Verglichen mit der Gerichtspraxis erscheint der Ansatz von drei Wochen eher bescheiden, besonders bei einem Arbeitsvertrag von annähernd einem Jahr. Anderseits erfolgt eine gewisse Besserstellung des Arbeitnehmers dadurch, dass der Anspruch für auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Dienstverhältnisse bereits nach drei Monaten entsteht (6).

---

1) Vernehmlassungen, S. 133 ff.

2) Botschaft, S. 433.

3) Botschaft, S. 334.

4) Sten. Bull. NR 1969, S. 453 f.

5) Die Forderung wurde u.a. damit begründet, dass die Minimalvorschrift im ersten Dienstjahr auch Berechnungsbasis für die Lohnzahlungsdauer der überjährigen Dienstverhältnisse bilde (Nationalrat Schuler, Sten. Bull. 1969, S. 454).

6) SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 324 a OR, N. 6, S. 112 f.

c) Ueberjährige Arbeitsverhältnisse

Nach dem vollendeten ersten Dienstjahr gewährt das Gesetz dem Arbeitnehmer den Lohn bei Verhinderung "... für eine angemessene längere Zeit ..." als im ersten Dienstjahr, wobei sowohl die Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch dessen besondere Umstände zu berücksichtigen sind (1). Mit dieser Vorschrift wurde die bisherige Gerichtspraxis im Gesetz verankert. In das Gesetz wurde keine starre Skala aufgenommen, die einer bestimmten Anstellungsdauer eine entsprechende Lohnzahlungsdauer gegenüberstellt. Im Streitfall wird auch künftig der Richter den Lohn bei Verhinderung nach seinem Ermessen festsetzen müssen, wobei die Berücksichtigung der Dauer des Arbeitsvertrages das Hauptgewicht behält.

Als Richtlinie für die Staffelung des Lohnanspruchs werden auch künftig die an das neue Recht angepassten Skalen herangezogen, z.B. jene der Gewerbegerichte Basel-Stadt (2) und Bern (3):

---

1) Art. 324 a Abs. 2 OR; die Vorschrift ist relativ zwingend.

2) Bericht des Gewerbl. Schiedsgerichts Basel-Stadt, 1972, S. 11.

3) Die "Berner Tabelle" wird ebenfalls von den Gerichten in Zürich als Richtlinie herangezogen.

B a s l e r S k a l a (nach neuem Recht) (1)

Dauer des Dienstverhältnisses:	Lohnzahlung während einer Krankheitsdauer von:
bis 3 Monate	keine Lohnzahlung, bzw. 3 Wochen, falls Arbeitsverhältnis für mehr als 3 Monate eingegangen ist (Art. 324 a OR)
über 3 bis 12 Monate	3 Wochen (Art. 324 a OR)
über 1 bis 3 Jahre	2 Monate
über 3 bis 10 Jahre	3 Monate
über 10 bis 15 Jahre	4 Monate
über 15 bis 20 Jahre	5 Monate
über 20 Jahre	6 Monate

1) Bericht des Gewerbl. Schiedsgerichts Basel-Stadt, 1972, S. 11.

B e r n e r T a b e l l e (nach neuem Recht)

Lohnzahlung bei Krankheit

Dienstdauer:	Lohnzahlung:
bis 3 Monate	keine Lohnzahlung, bzw. 3 Wochen, falls das Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeit und für mehr als 3 Monate eingegangen ist (Art. 324 a OR)
über 3 Monate bis 12 Monate	3 Wochen (Art. 324 a OR)
über 1 Jahr bis 5 Jahre	2 Monate
über 5 Jahre bis 10 Jahre	3 Monate
über 10 Jahre bis 15 Jahre	4 Monate
über 15 Jahre bis 20 Jahre	5 Monate
über 20 Jahre bis 25 Jahre	6 Monate
über 25 Jahre bis 30 Jahre	7 Monate
über 30 Jahre bis 35 Jahre	8 Monate
über 35 Jahre bis 40 Jahre	9 Monate

Lohnzahlungsverpflichtungen von vielen Monaten sind problematisch, wenn sie nicht vertraglich mit entsprechenden Kündigungsverboten abgesichert werden (1).

---

1) Vgl. Ausführungen zur Kündigung, hinten S. 91.

4. Abweichende Regelungen nach neuem Recht

a) Voraussetzungen

"Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag kann eine von den vorstehenden Bestimmungen abweichende Regelung getroffen werden, wenn sie für den Arbeitnehmer mindestens gleichwertig ist" (1).

Damit sollte die während Jahrzehnten von den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden durch GAV entwickelte Praxis im neuen Arbeitsvertragsrecht berücksichtigt werden und gleichzeitig eine Erweiterung durch schriftliche Abrede in einem Einzelarbeitsvertrag erfahren (2).

Die gültigen GAV und NAV sehen abweichende Abreden fast ausnahmslos vor, und für Einzelarbeitsverträge werden sie von Berufsorganisationen empfohlen (3). Besteht ein GAV, so ist u.U. trotzdem eine schriftliche Abrede für jene Arbeitnehmer nötig, die mangels Mitgliedschaft am GAV, der die Abgeltung normativ vorsieht, nicht "beteiligt" sind (4). Selbstverständlich darf die Abgeltung nur mit einer

---

1) Art. 324 a Abs. 4; Hervorhebung vom Verfasser.

2) SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 324 a OR, N. 8, S.114 f.

3) Beispiele dazu in § 10, S. 124 ff.

4) Ein organisierter Arbeitgeber schloss für seine Arbeitnehmer nach Vorschrift seines Verbandes eine Taggeldversicherung ab. Das Gericht sprach dem gewerkschaftlich nicht organisierten Arbeitnehmer den vollen gesetzlichen Krankenlohn zu und verneinte die Gültigkeit der Abgeltungslösung, da keine schriftliche Vereinbarung darüber bestand (Tribunal de Prud'hommes, district de Neuchâtel, Urteil vom 7.1.74).

gleichwertigen Krankenlohnregelung erfolgen und nicht mit andern Leistungen des Arbeitgebers (1). Ausnahmsweise wurden unter dem alten Recht in GAV und NAV zum Taggeld hinzu Beiträge des Arbeitgebers an die Krankenpflegeversicherung des Arbeitnehmers - in der Uhrenindustrie auch an dessen Ehefrau und Kinder - gewährt (2). Nach neuem Recht finden wir solche zusätzlichen Leistungen in NAV (auch dann, wenn keine Hausgemeinschaft besteht) (3), und das Baugewerbe bereitet eine entsprechende Regelung vor (4). Solche kombinierten Krankenversicherungslösungen sind zu empfehlen, weil sie dem Zweck von Art. 324 a OR entsprechen. Im Parlament wurde eine solche Abgeltungsmöglichkeit nicht erwogen.

In welchem Umfang die bisherige Gerichtspraxis für die Auslegung des neuen Rechts herangezogen werden kann, steht noch nicht fest. Bestimmt werden die von den Gerichten entwickelten Skalen über die Lohnzahlungsdauer bei Krankheit auch künftig als Richtlinie eine wichtige Rolle spielen. Ob die Gleichwertigkeit wie bisher abgeschätzt werden kann, ist eine offene Frage, weil nun der Wortlaut des Gesetzes zu beachten ist.

---

1) Eine Vereinbarung, wonach der Anspruch auf Lohn bei Krankheit mit einer Woche zusätzlicher Ferien abgegolten wird, hat das Gericht abgelehnt (Arbeitsgericht von Biel-Stadt, Vergleich vom 18.12.72).

2) Vgl. § 9, Beispiele 5 und 6, S. 120 ff.

3) Beispiele dazu in § 10, S. 151 ff.

4) Vgl. § 10, S. 184 f.

b) Das Problem der Gleichwertigkeit

aa) Stellungnahmen in den Beratungen

Der Entwurf lautete: "Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag kann eine von den Bestimmungen des Artikels 324 a abweichende Regelung getroffen werden, wenn sie für den Arbeitnehmer im ganzen mindestens gleichwertig ist" (1). Die Botschaft führt dazu aus: "Damit solche Lösungen (2) auch in Zukunft möglich sind, und zwar auch durch schriftliche Abrede, sieht der Entwurf vor, dass eine von Artikel 324 a abweichende Regelung zulässig ist, wenn sie für den Arbeitnehmer im ganzen mindestens gleichwertig ist. Auf Grund dieser Bestimmung können nun für Krankheit, Unfall oder Niederkunft allgemein entsprechende Abgeltungslösungen getroffen werden. Zulässig ist eine Regelung, wonach Leistungen einer Kranken- und Unfallversicherung an den vom Arbeitgeber zu erbringenden Lohn angerechnet werden dürfen, wenn dieser die Beiträge für die Versicherung ganz oder teilweise bezahlt, wie das schon gemäss Artikel 130, Absatz 1 des Kranken- und Unfallversicherungsgesetzes zulässig ist. Ueber die Gleichwertigkeit der abweichenden Regelung hat im Streitfall der Richter nach Recht und Billigkeit (Art. 4 ZGB) zu entscheiden. Sie wird immer dann gegeben sein, wenn vom Arbeitgeber finanzierte Versicherungsleistungen bei Krankheit, Unfall oder Niederkunft mindestens den Lohn erreichen, der gemäss Artikel 324 a, Absatz 2 zu entrichten wäre" (3).

---

1) Art. 324 b Abs. 2 des Entwurfs.

2) Vom Gesetz abweichende Regelungen (Anmerkung des Verfassers).

3) Botschaft, S. 335 f.

Die Kommission des Nationalrates strich in der Folge den Ausdruck "im ganzen" aus dem Entwurf heraus (1). In den Verhandlungen des Rates begründete Nationalrat Wüthrich die Ansicht der Kommission: "... Wir haben ferner in Absatz 4 des Artikels 324 a festgelegt, dass es durch schriftliche Abrede, Gesamtarbeitsvertrag und Normalarbeitsvertrag möglich sein soll, diese Lohnzahlungspflicht mindestens gleichwertig abzugelten. Und wir haben in diesem Absatz 4 die Bestimmung 'im ganzen gleichwertig' herausgestrichen - das hat schon der Herr Kommissionspräsident gesagt -, und zwar deswegen, weil die Bestimmung in Artikel 324 a, Absatz 1, relativ zwingend ist. Man kann also nicht zuungunsten des einzelnen Arbeitnehmers unter dieses Minimum von 3 Wochen hinuntergehen" (2). Diese Interpretation des Willens der Mehrheit der Kommission blieb im Rat unwidersprochen. Nationalrat Wüthrich anderseits intervenierte nicht, als der Kommissionspräsident und Bundespräsident von Moos andere Ansichten vertraten. Nationalrat Hofstetter, Kommissionspräsident, führte aus: "Diese Streichung, die auf Antrag des Herrn Kollegen Wüthrich erfolgte, möchte nicht etwa die ganze Regelung, wie sie bis jetzt bestanden hat, grundsätzlich und grundlegend ändern ... Wenn ich nun sage, dass der individuelle Ausgleich vorgenommen werden muss, bezogen auf den einzelnen Arbeitnehmer, so bedeutet das: der Lohn muss bei längerer Lohnzahlung als das Minimum im Durchschnitt (!) und im gesamten (!) selbstverständlich mindestens dem Minimallohn nach

---

1) Protokoll Kommission Nationalrat, 6. Sitzung vom 23.-25. Januar 1969, S. 23.

2) Sten. Bull. NR 1969, S. 464.

Art. 324 a entsprechen ..." (1). Im Schlussvotum zum Artikel bemerkte Bundespräsident von Moos folgendes: "Der Streichung der Worte 'im ganzen' kann nicht der Sinn beigelegt werden, dass die vom Arbeitgeber finanzierten Versicherungsleistungen während der Dauer der Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers dem vollen Lohn zu entsprechen haben. Es kommt auf die Gesamtdauer dieser Versicherungsleistungen im Verhältnis zur Dauer der Lohnzahlungspflicht an. In diesem Sinne verstanden (!), kann der Bundesrat dem Antrag der Kommission beipflichten" (2).

Wir fragen: Warum dann die Streichung? Und warum wurde die Analogie zum Wortlaut des Art. 329 e Abs. 1 (abweichende Regelungen im Ferienrecht) verlassen? Das übrigens bereits im Entwurf: für "den" Arbeitnehmer (bei Krankheit) bzw. für "die" Arbeitnehmer (im Ferienrecht) gleichwertige abweichende Regelungen (3).

---

1) Sten. Bull. NR 1969, S. 460; in dieser Erklärung wird leider nicht Stellung bezogen, ob im Fall einer kürzeren Lohnersatzzahlung auch eine Versicherung von beispielsweise 80 Prozent als gleichwertig anzusehen sei. Wir werden uns dazu später äussern.

2) Sten. Bull. NR 1969, S. 460.

3) Ueber diesen Unterschied wurde in den Beratungen nicht diskutiert; anderseits wurde in Art. 329 a eine Karenzfrist von drei Monaten beschlossen, um für die Ansprüche Lohnzahlung bei Verhinderung und Ferien gleiche zeitliche Voraussetzungen zu schaffen. Vgl. dazu: SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 329 a OR, N. 4, S. 171 f.; Botschaft, S. 351; Sten. Bull. NR 1969, S. 787. In der Kommission des Ständerates verlangte ein Mitglied die Wiederaufnahme des Ausdrucks "im ganzen" in das Gesetz. Der juristische Experte erklärte unter Hinweis auf Art. 329 e, dass sich dort (Ferienrecht) der Ausdruck "im ganzen" auf eine Mehrzahl von Arbeitnehmern, bei Art. 324 a Abs. 4 jedoch auf ein einzelnes Arbeitsverhältnis beziehe; deshalb könne er hier weggelassen werden. Die Begründung leuchtet nicht ein;

Dazu SCHWEINGRUBER in seinem neuen Kommentar zum Arbeitsvertrag (1): "Im neuen Recht sind zwei Schwenkungen nicht zu übersehen.
(1) Der Entwurf wollte abweichende Regelungen nicht nur den GAV und NAV vorbehalten (so heute bei den Ferien, siehe Art. 329 e), sondern auch durch schriftliche Abrede in einem Einzelarbeitsvertrag zulassen. Damit fiel natürlich eine Gesamtbewertung mit Bezug auf die ganze Belegschaft, wie sie von den GAV-Kontrahenten vorgenommen wurde, weg. Im Entwurf wurde folgerichtig gesagt, die abweichende Regelung (Krankenversicherung) müsse für 'den' Arbeitnehmer im ganzen gleichwertig sein. Immerhin wurde im Entwurf noch immer gesagt, massgebend sei die Gleichwertigkeit 'im ganzen'. (2) Im Nationalrat wurden die Worte 'im ganzen' (gleichwertig) aber gestrichen, siehe den heutigen Text. Daraus ist nun vollends die Schlussfolgerung zu ziehen, dass - anders als bei abweichenden Ferienregelungen im Sinne von Art. 329 e - die Gleichwertigkeit für den Arbeitnehmer individuell und auf den konkreten Krankheitsfall bezogen - abzuschätzen ist. Das gilt wohl auch für GAV-Regelungen. Nach wie vor sind Taggeldversicherungen (Krankenkassen) zugelassen, anstelle der direkten Lohnzahlung und mit Prämienbeitragsleistungen des Arbeitgebers. Die Regelung kann auf Einzelabrede oder auf GAV beruhen. Aber der gesetzliche Mindestlohn (3 Wochen, später mehr gemäss üblicher Skala) muss dem Arbeitnehmer voll

---

vgl. Procès-verbal des délibérations de la commission du Conseil des Etats chargée d'examiner le projet de revision des dispositions du CO sur le contrat de travail, 1ère séance, 26 et 27 février 1970 und PFLUGER, Lohnanspruch neues Recht, S. 328.

1) SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 324 a OR, N. 8, S. 116 f.

zukommen, ansonst die Abgeltung für ihn nicht gleichwertig ist. Dies ist vor allem bei einem Erkrankungsfall von kurzer Dauer zu beachten. Bei einer länger dauernden Erkrankung, oder bei einer zweiten Erkrankung im selben Dienstjahr wird der gesetzliche Lohnanspruch bald einmal gänzlich wegfallen oder konsumiert sein. Hier werden zusätzliche Taggeldversicherungen natürlich für ihn günstig sein, auch wenn sie nicht 100 % des Taglohnes decken, wohl aber auf lange Zeit (720 Tage und mehr) entrichtet werden können.

Es wird sich zeigen, wie man in der Praxis mit den entstandenen Komplikationen fertig wird."

Es ist bedauerlich, dass diese Unstimmigkeiten von niemandem in die Diskussion gezogen und nicht bereinigt wurden. Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht trotz der Revision eine gewisse Rechtsunsicherheit (1). Zwei Gründe sind dafür verantwortlich:

- Das Gesetz schreibt beim überjährigen Dienstverhältnis keine bestimmten Fristen vor, für welche der Lohn geschuldet ist. In der Praxis wird man die Lücke schliessen müssen, indem die Skalen der Arbeitsgerichte als Richtlinie herangezogen werden.
- Art. 324 a Abs. 4 sagt, dass abweichende Regelungen vereinbart werden können, sofern sie gleichwertig sind. Wann jedoch Gleichwertigkeit vorliegt, wird konkret nicht festgehalten.

---

1) So auch PFLUGER, Lohnanspruch neues Recht, S. 328.

Streitigkeiten über die Gleichwertigkeit sind vor allem bei individuellen schriftlichen Abreden und kurzfristigen Krankheitsfällen zu erwarten, weniger bei den Lösungen in den GAV (1). Je nach Beschäftigungslage wird sich ein Arbeitnehmer jedoch überlegen, ob er seinen Anspruch mit einer gerichtlichen Klage durchsetzen will.

Am Anfang der Revisionsberatungen äusserte sich ein prominentes Mitglied der Expertenkommission dahin, dass eine Skala über die Lohnzahlungsdauer im Gesetz sowohl im Interesse des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers liege (2). Um Rechtsstreitigkeiten zu verhindern, forderten verschiedene Kantone und Organisationen in den Vernehmlassungen, die Leistungen bei Taggeldversicherungen seien genau zu umschreiben; gesetzliche Minimalbedingungen wurden auch gewünscht, weil viele Arbeitsverhältnisse keinen besonderen Abreden in NAV und GAV unterstehen (3). Hauptsächlich von Arbeitnehmerorganisationen wurde betont, dass das Problem des Krankenlohnes nur durch eine Versicherung mit entsprechender Risikoverteilung befriedigend gelöst werden könne. Sie verlangten deshalb, dass die Abgeltungslösung zu betonen sei und die direkten Lohnzahlungen durch den Arbeitgeber nur noch als subsidiäre Pflicht bestehen sollte (4). Die nationalrätliche Kommission diskutierte denn auch über die Einführung eines Versicherungsobligatoriums, kam jedoch zum Schluss, dass dieses nicht im

---

1) SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 324 a OR, N. 8, S. 117.

2) Protokoll Expertenkommission, 3. Sitzung vom 27./28. Mai 1958, S. 35.

3) Vernehmlassungen, S. 123, 126 und 140.

4) Vernehmlassungen, S. 125 f. und 135.

Arbeitsvertragsrecht verankert werden dürfe, sondern anlässlich der Revision der Krankenversicherung zu beraten sei (1).

bb) Abwägen der Gleichwertigkeit

Eine abweichende Regelung kann nach REHBINDER dann als gleichwertig gelten, "... wenn die vom Arbeitgeber finanzierten Versicherungsleistungen mindestens die Höhe des Lohnes erreichen, der in Art. 324 a Abs. 2 als Mindestleistung vorgeschrieben ist" (2). Für überjährige Verhältnisse ist diese Richtlinie zu wenig präzis, weil nicht hervorgeht, ob damit die Lohnzahlungsdauer im Umfang einer gewerbegerichtlichen Skala vorgeschlagen wird.

Als Massstab zur Beurteilung der Gleichwertigkeit verwendet STREIFF (3) die Versicherungsprämien: "Im Einzelfall ist es recht schwierig zu beurteilen, ob Gleichwertigkeit vorliegt oder nicht. Ist beispielsweise eine Betriebs-

---

1) Protokoll Kommission Nationalrat 2. Sitzung vom 14. und 15. Februar 1968, S. 45 ff. und 3. Sitzung vom 8. und 9. April 1968, S. 2 ff. und 6. Sitzung vom 23.-25. Januar 1969, S. 17 f. Teilweise haben auch Gewerkschaftsvertreter ein Versicherungsobligatorium nicht im Arbeitsvertragsrecht, sondern über das KUVG einführen wollen. Es ist zu hoffen, dass die nächste Revision der Krankenversicherung dieses Obligatorium verwirklichen wird. Sonst könnte sich eine ähnliche Situation ergeben, wie sie bereits nach der ersten Revision des OR von 1881 entstanden ist (vgl. dazu vorn S.1f.); andernfalls hätte man besser eine präzise Lösung des Versicherungsobligatoriums im OR in Kauf genommen, statt gar keine im richtigen Gesetz, dem KUVG.

2) REHBINDER, Grundriss 2. Aufl. (1973), S. 52; ebenso HUG, Seminar, S. 16.

3) STREIFF, Leitfaden 2. Aufl. (1973), N. 12, S. 63 f.

krankenkasse, von welcher der Arbeitnehmer im Krankheitsfall während 720 Tagen 70 % des Lohnes erhält, die aber erst vom dritten Tag der Erkrankung an Leistungen erbringt, gleichwertig wie das Gesetz? Ist sie sogar dann gleichwertig, wenn die Arbeitnehmer einen Teil der Prämien selber aufbringen müssen? Es versteht sich von selbst, dass bei dieser Lösung derjenige schlechter fährt, der bloss zwei Tage oder jedenfalls weniger lang krank ist, als die volle Lohnzahlungsfrist laut Gesetz dauert. Darnach lässt sich die Gleichwertigkeit aber nicht entscheiden. Vielmehr kommt es auf die Gesamtheit der Leistungen an.

Den besten Massstab gibt ein Vergleich der Prämien ab. Man muss also zunächst berechnen, wie hohe Prämien der Arbeitgeber bezahlen müsste, damit die Arbeitnehmer genau die vom Gesetz vorgesehenen Leistungen erhalten würden. Diese Zahl ist mit den vom Arbeitgeber effektiv bezahlten Prämien zu vergleichen. Sind letztere höher, so ist die Gleichwertigkeit zu bejahen. Fehlt es hingegen an der Gleichwertigkeit, so hat der Arbeitgeber in jedem Falle die Differenz bis zur gesetzlichen Leistung nachzubezahlen". Diese Methode ist jedoch etwas umständlich. REHBINDER berücksichtigt die Prämienbeteiligung des Arbeitgebers auch; der einzelne Arbeitnehmer kann nach seiner Berechnungsweise eine Abgeltungslösung besser überprüfen.

Diese mehr technischen Anleitungen sind zwar nützlich; sie können jedoch erst dann für einen Vergleich herangezogen werden, wenn die gesetzlichen Minimalleistungen bekannt sind. Das Grundproblem, ob der Lohn für die vom Gesetz zwingend vorgeschriebenen Minimalfristen bei gleichwertigen Abgeltungslösungen zu 100 Prozent - und wenn nicht, in welchem Umfang - geleistet werden muss, bleibt damit ungelöst.

cc) Umfang der Versicherungsleistungen

Sofern eine Taggeldversicherung nicht den vollen Lohn deckt, sondern z.B. nur 80 Prozent, kann für die Dauer, während der pro Anstellungsjahr ein Lohnanspruch nach Gesetz besteht, folgendes festgestellt werden:

- Ist eine Krankheit von relativ kurzer Dauer, so dass sie (gemäss Skala) vom Arbeitgeber vollumfänglich zu entlohnen ist, dann wird der Arbeitnehmer in der Regel die gesetzlich zwingend vorgeschriebenen Leistungen nicht erhalten.
- Bei längeren oder neuen Verhinderungen wegen Krankheit in der gleichen Anspruchsperiode wird die Versicherung auch dann noch Leistungen erbringen, wenn kein gesetzlicher Lohnanspruch mehr besteht. Die Abgeltungslösung ist dann meistens günstiger als die gesetzliche Regelung. Das gleiche gilt für lange dauernde Erkrankungen.

Wenn die Lohnzahlungspflicht in jedem konkreten Verhinderungsfall mit gleichwertigen Ersatzleistungen voll abgegolten werden soll, werden Kombinationen unumgänglich sein, z.B. (1):

- Taggeldversicherungen, die nur einen bestimmten Teil des Lohnes decken; die Differenz bis zum gesetzlichen Minimum bezahlt der Arbeitgeber persönlich;
- aufgeschobene Taggeldversicherungen, die erst mit Leistungen einsetzen, wenn der Arbeitgeber bereits für die gesetzlich vorgeschriebene Zeitspanne den

---

1) So auch SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 324 a OR, N. 8, S. 117.

vollen Lohn direkt bezahlt hat;

- gestaffelte Taggeldversicherungen, die während der gesetzlich vorgeschriebenen Lohnzahlungsfrist 100 Prozent des Lohnausfalles übernehmen und später kleinere Leistungen erbringen.

Ueberdies muss für die genannten Lösungen ein gerechter Verteilschlüssel für die Prämien zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gefunden werden. Fraglich ist, ob bei einer gestaffelten Taggeldversicherung die heute verbreiteten Kollektivversicherungen noch möglich sind, müssten doch die Versicherungsleistungen dem jährlich sich verändernden individuellen Lohnanspruch eines jeden Mitarbeiters angepasst werden (1) (2).

Die Frage stellt sich jedoch, was unter der Gleichwertigkeit gemäss Art. 324 a Abs. 4 zu verstehen ist. Muss das zwingend vorgeschriebene Minimum - im ersten Dienstjahr bei erfüllten Voraussetzungen 3 Wochen, im überjährigen Anstellungsverhältnis z.B. die Fristen der "Berner Skala" - durch Taggeldversicherungen von 100 Prozent abgegolten werden? Oder kann auch eine Versicherung im Rahmen der bisherigen Praxis, also ein Taggeld von 60 bis 80 Prozent, das während der langen Fristen gemäss KUVG gewährt wird, als eine den gesetzlichen Vorschriften mindestens gleichwertige Abgeltung betrachtet werden?

Wie bereits erwähnt, gibt uns der Gesetzestext keine Antwort auf diese Fragen, weil kein Mass für die Beurteilung der Gleichwertigkeit in die Bestimmungen aufgenommen wurde,

---

1) So auch PFLUGER, Lohnanspruch neues Recht, S. 329.
2) Vgl. hinten S. 181 u. 199 f.

und es auch schwierig wäre, ein solches zu finden. Zudem ist die Streichung des Ausdrucks "im ganzen" (gleichwertig) dermassen widerspruchsvoll begründet worden (1), dass uns auch die Ratsprotokolle keinen Anhaltspunkt geben können.

Eine Antwort auf unsere Frage über das Ausmass einer gleichwertigen Abgeltung kann deshalb nur unter Berücksichtigung der tatsächlichen Abgeltungslösungen in den GAV, NAV und Empfehlungen von Verbänden für die Ausgestaltung von Einzelabreden gefunden werden. Wir werden uns deshalb mit dem Problem abschliessend in § 11 der Arbeit befassen (2).

5. Artikel 324 b OR als Ausnahme

a) Regelung bei Leistungen obligatorischer Sozialversicherungen

aa) Parlamentarische Beratungen

In ihren Vernehmlassungen waren die befragten Organisationen mehrheitlich der Ansicht, dass Art. 130 KUVG (3) zu streichen und in das Arbeitsvertragsrecht aufzunehmen sei (4). Dabei müsse gleichzeitig entschieden werden, ob der

---

1) Vgl. vorn S. 65 ff.

2) Vgl. hinten S. 190 ff.

3) Kein Lohnanspruch des suvaversicherten Arbeitnehmers.

4) Vernehmlassungen, S. 124 f. und S. 127; Art. 130 Abs. 1 KUVG war im Vorentwurf in Art. 18 Abs. 3 bereits berücksichtigt worden.

Arbeitgeber auch bei Nichtbetriebsunfällen von der Lohnzahlungspflicht zu befreien sei (1).

Die Anregungen berücksichtigte der Bundesrat; Art. 130 KUVG wurde mit dem Inkrafttreten des revidierten Arbeitsvertragsrechtes aufgehoben (2). Art. 324 b Abs. 1 befreite den Arbeitgeber von der Lohnzahlungspflicht bei Betriebsunfällen: "Bei Betriebsunfall ist der Lohn nicht zu entrichten, wenn der Arbeitnehmer bei der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt obligatorisch versichert ist und der Arbeitgeber die Prämien geleistet hat" (3).

In der parlamentarischen Behandlung wurde versucht, die gesetzliche Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers mit den Versicherungsleistungen aus allen obligatorischen Sozialversicherungszweigen zu koordinieren (4). Zudem entspann sich ein von den Räten und deren Kommissionen ausdauernd geführter Kampf zwischen den beiden Grundprinzipien

- Befreiung des Arbeitgebers von der Lohnzahlungspflicht, wenn der Arbeitnehmer obligatorisch versichert ist;
- hundertprozentige Lohnzahlungspflicht des Arbeitge-

---

1) Vernehmlassungen, S. 123 f.: Nur eine Organisation der Arbeitgeberseite war der Ansicht, die Revision des OR sollte nicht noch mit einer Auseinandersetzung über die Prämienzahlung für Nichtbetriebsunfälle belastet werden.

2) Art. 6 der Schluss- und Uebergangsbestimmungen, AS 1971, S. 1505.

3) Entwurf, S. 433.

4) Protokoll Kommission Nationalrat, 6. Sitzung vom 23.-25. Januar 1969, S. 24 f.; 11. Sitzung vom 12. und 13. November 1970, S. 16 ff.; 13. Sitzung vom 11. Mai 1971, S. 2 ff.

bers mit der Möglichkeit, die Versicherungsleistungen anzurechnen (1).

Nationalrat Meyer-Boller stellte den vermittelnden Antrag, den Arbeitgeber von der Lohnzahlungspflicht zu befreien, sofern für die Arbeitsverhinderung Leistungen aus einer obligatorischen Sozialversicherung fliessen, welche mindestens 80 Prozent des ausgefallenen Lohnes decken. Dieser Antrag unterlag in der Abstimmung im Nationalrat (2).

Der Ständerat nahm den Antrag auf "4/5 - Lohngarantie" wieder auf und gab ihm seine Zustimmung (3).

Im Juni 1971 wurde der Antrag Meyer-Boller auch vom Nationalrat gutgeheissen (4).

bb) Gültige Regelung

"Art. 324 b:

1 Ist der Arbeitnehmer auf Grund gesetzlicher Vorschrift gegen die wirtschaftlichen Folgen unverschuldeter Arbeitsverhinderung aus Gründen, die in seiner Person liegen, obligatorisch versichert, so hat der Arbeitgeber den Lohn nicht zu entrichten, wenn die für die beschränkte Zeit geschuldeten Versicherungsleistungen mindestens vier Fünftel des darauf entfallenden Lohnes decken.

2 Sind die Versicherungsleistungen geringer, so hat der Arbeitgeber die Differenz zwischen diesen und vier Fünfteln des Lohnes zu entrichten."

---

1) Vgl. dazu Nationalrat Hofstetter, Sten. Bull. NR 1970, S. 727.

2) Vgl. dazu Nationalrat Hofstetter, Sten. Bull. NR 1970, S. 727.

3) Procès-verbal des délibérations de la commission du Conseil des Etats chargée d'examiner le projet de revision des dispositions du CO sur le contrat de travail, 5ème séance, 23. février 1971, S. 3 f.; Sten. Bull. SR 1971, S. 63 f.

4) Sten. Bull. NR 1971, S. 431.

Die Bestimmung ist gemäss Art. 362 OR relativ zwingend.

Als obligatorische Versicherungen, deren Leistungen bei Arbeitsverhinderung vom Arbeitgeber auf 80 Prozent zu ergänzen sind, gelten (1):

- die eidgenössische Erwerbsersatzordnung von 1952 für den Fall von Militärdienst,
- die SUVA mit den Krankengeldleistungen gemäss Art. 74 KUVG für Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle,
- die eidgenössische Militärversicherung mit ihren Krankengeldleistungen gemäss Art. 20 MVG,
- Invalidenrenten und Invalidenpensionen gemäss KUVG, MVG oder IVG.

Die Leistungen dieser Versicherungen decken im allgemeinen 80 Prozent des Lohnes (2). Ergänzungszahlungen wird der Arbeitgeber für die Karenztage der SUVA und teilweise auch bei Leistungen der Erwerbsersatzordnung tragen müssen.

cc) Die Karenztage der SUVA

Der Arbeitgeber hat - im Gegensatz zum früheren Recht, wo er aufgrund des Art. 130 Abs. 2 KUVG von der Lohnzahlungspflicht befreit war - dem Arbeitnehmer den Lohnausfall für die von der SUVA nach Art. 74 KUVG nicht versicherten Karenztage (Unfalltag und die zwei darauffolgenden Tage) zu

---

1) SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 324 b OR, N. 2, S. 120 f. mit Beispielen über Versicherungen, die nicht unter die Vierfünftel-Lohngarantie fallen.

2) SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 324 b OR, N. 3, S. 121.

80 Prozent zu vergüten. Diese Verpflichtung nach Art. 324 b besteht indessen nur, sofern die Voraussetzungen für die Krankenlohnzahlung gemäss Art. 324 a OR erfüllt sind (1). Im Rahmen der Totalrevision der obligatorischen Unfallversicherung wird geprüft, ob die Karenztage beibehalten werden sollen. Verschiedene parlamentarische Vorstösse postulierten die Streichung dieses Selbstbehaltes (2). Der Expertenkommission für die Revision der Unfallversicherung scheint es jedoch gerechtfertigt, die Karenzfrist von zwei Tagen nach dem Unfalltag aufrecht zu erhalten. Die Leistungslücke soll geschlossen werden, indem Art. 324 a OR dahin geändert wird, dass der Arbeitgeber zur Zahlung von 80 Prozent des Lohnes bei jedem Unfall und gegenüber jedem verunfallten Arbeitnehmer verpflichtet wird. Das Arbeitsverhältnis müsste die erforderliche Mindestdauer in diesen Fällen nicht mehr aufweisen und zudem bliebe auch unbeachtet, ob der verunfallte Arbeitnehmer seinen Lohnanspruch für die betreffende Bezugsdauer bereits konsumiert hat. "Die vorgeschlagene Lösung ist sozialpolitisch durchaus vertretbar und administrativ weniger aufwendig als die Krankengeldzahlung ab Unfalltag; sie kann ferner dazu beitragen, dass Arbeitsunterbrechungen wegen

---

1) SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 324 b OR, N. 5, S. 122; HUG, Seminar, S. 19. Eidg. Expertenkommission für die Revision der Unfallversicherung, Protokoll der fünften Plenarsitzung vom 21. bis 25. Mai 1973, S. 88. In vier uns bekannten Urteilen wurde die Lohnzahlungspflicht der SUVA mehrheitlich bejaht: Tribunaux de Prud'hommes, Groupe IV, Genève, Urteil vom 19.6.73; Arbeitsgericht von Solothurn-Lebern, Urteil vom 10.12.73; Gewerbegericht Bern, Urteil vom 15.8.74. Abgelehnt wurde eine Klage vom Arbeitsgericht der Stadt Biel, Urteil vom 17.12.73.

2) FISCHER, S. 93.

kleinerer Unfälle nach Möglichkeit vermieden werden, da der Arbeitgeber in der Regel eher in der Lage ist, das Unfallgeschehen zu überwachen als der Versicherungsträger" (1). Eine Streichung der Karenztage, wie sie 1972 von der Expertenkommission noch erwogen wurde, wäre für die unterstellten Betriebe einfacher gewesen, hätte jedoch eine Prämienerhöhung bedingt (2).

dd) Die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung

Der Arbeitgeber muss bei Militärdienst des Arbeitnehmers die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung auf 80 Prozent des Lohnes ergänzen. Die Ergänzungszahlungen sind im Sinne des Art. 324 a OR für eine "beschränkte Zeit" zu gewähren.

Die finanzielle Belastung ist für den Arbeitgeber unterschiedlich gross. Nach Art. 9 EO beträgt die Haushaltentschädigung ohne Kinderzulagen 75 Prozent, die Entschädigung für Alleinstehende jedoch nur 30 Prozent des durchschnittlichen vordienstlichen Erwerbseinkommens. Als Minimaleinkommen werden gegenwärtig 720 Franken monatlich berücksichtigt: wer ein kleineres Einkommen ausweist, erhält die Entschädigung ebenfalls auf diesem Betrag ausgerichtet. Anderseits besteht eine Höchsteinkommensgrenze von 2'250 Franken, die für die Berechnung des Erwerbsersatzes massgebend ist (3). Bei Alleinstehenden Dienstpflichtigen mit

---

1) Bericht der Expertenkommission für die Revision der Unfallversicherung vom 14. September 1973, S. 81 f.; vgl. dazu auch: Eidg. Expertenkommission für die Revision der Unfallversicherung, Protokoll der fünften Plenarsitzung vom 21. bis 25. Mai 1973, S. 81 ff.

2) SCHWEINGRUBER, Gutachten Karenztage vom 14.7.72, S. 3 ff.

3) Vgl. dazu die "Tabellen zur Ermittlung der EO-Tagesentschädigungen und der IV-Taggelder", gültig ab 1. Januar 1974, hrsg. vom Bundesamt für Sozialversicherung.

einem Einkommen, das die genannte Höchstgrenze überschreitet, kann ein Militärdienst zu beträchtlichen Ergänzungszahlungen des Arbeitgebers führen und damit gleichzeitig zum teilweisen Konsum des Lohnanspruchs für die verschiedenen Verhinderungsfälle. Dies wird sich vor allem bei einer Erkrankung des Arbeitnehmers in der gleichen Bezugsperiode negativ auswirken, sofern keine gesonderte Abgeltungsregelung für Krankheitsfälle besteht.

Bereits unter dem alten Recht entwickelte sich die Uebung, dass die meisten Arbeitgeber hauptsächlich für die obligatorischen Wiederholungs- und Ergänzungskurse die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung freiwillig bis zu 100 Prozent des Lohnes ergänzten. Diese Praxis steht zur neuen gesetzlichen Verpflichtung nicht im Widerspruch (1). In den neuen Kollektivverträgen ist deshalb bei kürzeren Militärdiensten für verheiratete Arbeitnehmer oder Ledige mit Unterstützungspflichten eine Lohnzahlung von 100 Prozent vereinbart (2).

Im Juli 1974 wurde der Entwurf für die 4. Revision der Erwerbsersatzordnung zur Vernehmlassung unterbreitet; die neuen Bestimmungen sollen auf den 1.1.76 in Kraft gesetzt werden. Die Revision bringt keine grundlegenden Neuerungen und damit auch keine Anpassung der Entschädigungen an die Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts. Die in Lohnprozenten ausgedrückten Entschädigungsansätze bleiben unverändert. Sie betragen weiterhin für Ledige 30 Prozent und für Haushaltvorstände ohne Kinder 75 Prozent. Erhöht werden - eher

---

1) So auch SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 324 b OR, N. 6, S. 123.

2) Vgl. dazu § 10, S. 124 ff.

wehrpolitisch denn sozialpolitisch motiviert - die Entschädigungen für alleinstehende Personen in Beförderungsdiensten. Ebenfalls vorgeschlagen wird eine Erhöhung der Betriebszulage, und dienstleistende Ehefrauen sollen neu eine Haushaltentschädigung erhalten (1).

b) Verhältnis des Art. 324 a zu Art. 324 b OR

Die Artikel 324 a und 324 b OR bilden zusammen eine Einheit.

Als Grundsatz verlangt Art. 324 a Abs. 1 bis 3, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unter gewissen Voraussetzungen (Arbeitsverhältnis, das mehr als drei Monate gedauert hat oder auf bestimmte Zeit von mehr als drei Monaten eingegangen worden ist; unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung aus Gründen, die in seiner Person liegen) bei Verhinderung den Lohn trotzdem für eine bestimmte Zeit bezahlen muss.

Die Ausnahmen von diesem Grundsatz sind in

- Art. 324 b genannt: Befreiung des Arbeitgebers von der Lohnzahlungspflicht, sofern der Arbeitnehmer obligatorisch versichert ist und die Versicherungsleistungen mindestens 80 Prozent betragen, und
- Art. 324 a Abs. 4 enthält ebenfalls eine Ausnahme vom Grundsatz: die abweichenden Regelungen.

---

1) Vgl. dazu: Eidg. Departement des Innern, Erläuterungen zum Vorentwurf eines Bundesgesetzes über eine Revision der Erwerbsersatzordnung vom 11.6.74, mit Vorentwurf.

Im Entwurf von 1967 waren die Bestimmungen über die abweichenden Regelungen als Abs. 2 am Schluss des damaligen Art. 324 b angeführt (1). Die Verschiebung in den heutigen Art. 324 a Abs. 4 erfolgte während der parlamentarischen Behandlung von Art. 324 b, bei der neu die Vierfünftel-Lohngarantie in das Gesetz eingefügt wurde (2). Die Ausnahme nach Art. 324 a Abs. 4 gehört systematisch eigentlich an den Schluss des Art. 324 b (3).

Trotz dieser redaktionellen Unstimmigkeit ist zu beachten, dass abweichende Regelungen nicht nur für die Abs. 1 bis 3 des Art. 324 a zulässig sind. Gleichwertige abweichende Lösungen sind auch von den Bestimmungen in Art. 324 b möglich. Denkbar sind z.B. Taggeldversicherungen für den ungedeckten Lohnausfall (4). In den neuen GAV wird teilweise die Lohnzahlung bei Militärdienst von Art. 324 b abweichend geregelt: Der Arbeitgeber leistet nicht für beschränkte Zeit Ergänzungszahlungen bis 80 Prozent, dafür aber z.B. während der ganzen Rekrutenschule einen niedrigeren Prozentsatz, der jedoch über jenem der gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigung liegt (5).

Ein Anspruch auf Leistungen nach Art. 324 b und Art. 324 a Abs. 4 OR besteht immer nur dann, wenn die Bedingungen

---

1) Entwurf, S. 433.

2) SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 324 a Abs. 4 OR, N. 9, S. 117 f.

3) So auch SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 324 a Abs. 4 OR, N. 9, S. 118; LUETHI, S. 138.

4) SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 324 a OR, N. 9, S. 118.

5) Vgl. dazu die Beispiele in § 10, S. 124 ff.

nach dem Grundsatz in Art. 324 a Abs. 1 bis 3 erfüllt sind (1).

---

1) FISCHER, S. 94 f. Das Arbeitsgericht Baden lehnte in einem Urteil vom 28. Mai 1973 die Forderung eines Arbeitnehmers auf Ergänzung der Erwerbsausfallentschädigung bis 80 Prozent ab, weil das Arbeitsverhältnis (den dreiwöchigen Wiederholungskurs eingerechnet) höchstens zwei Monate dauerte.

§ 6 Kündigung und Lohnzahlungspflicht nach Art. 324a und 324b OR

1. Ordentliche Kündigungsfristen im Ueberblick

Das neue Recht überlässt die Kündigung wie bisher grundsätzlich der gegenseitigen Uebereinkunft. Die Revision brachte für alle Arbeitnehmer die gleichen Fristen, also auch für Teilzeitarbeitnehmer (1). Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen keine verschiedenen Kündigungsfristen vereinbart werden. Bei Widersprüchen gilt zwingend für beide Parteien die längere Frist (2).

a) Bestimmte Vertragszeit

Arbeitsverhältnisse, die auf bestimmte Zeit eingegangen werden, enden ohne Kündigung mit Ablauf der vereinbarten Frist, sofern nichts anderes verabredet wird. Wird ein solches Arbeitsverhältnis nach Ablauf stillschweigend fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert (3). Für Arbeitsverhältnisse von bestimmter Dauer

---

1) Bericht des Gewerbl. Schiedsgerichts Basel-Stadt, 1973, Fall W./RH. AG vom 29.10.73, S. 17.

2) Vgl. dazu die kritischen Ueberlegungen von SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 336 Abs. 2 OR, N. 4, S. 230 ff.

3) SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 335 OR, S. 221 ff.

besteht kein Kündigungsschutz nach Art. 336 e OR (1).

b) Unbestimmte Vertragszeit

Für Arbeitsverhältnisse, die auf unbestimmte Zeit eingegangen werden, gilt der erste Monat als Probezeit, die durch Abrede, NAV oder GAV höchstens auf drei Monate verlängert werden darf (2). Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist sieben Tage; der Vertrag kann auf das Ende einer Arbeitswoche aufgelöst werden (3).

Liegt ein unterjähriges Arbeitsverhältnis vor, so kann dieses auf das Ende des auf die Kündigung folgenden Monats aufgelöst werden. Die Vorschrift ist nachgiebigen Rechts: "Das Gesetz lässt alle denkbaren Abreden zu, solange das Arbeitsverhältnis weniger als ein Jahr gedauert hat. Mündliche, schriftliche, stillschweigende oder auf Berufsübung beruhende Abreden, Ansätze in GAV oder NAV sind zulässig" (4). Vorbehalten bleiben Sondervorschriften für das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis mit Hausgemeinschaft und für das Arbeitsverhältnis des Handelsreisenden (5).

Beim überjährigen Arbeitsverhältnis muss im zweiten bis

---

1) SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 335 OR, N. 6, S. 224.

2) SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 334 OR, N. 3, S. 221.

3) Art. 334 Abs. 3 OR.

4) SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 336 a OR, S. 233 f.

5) Vgl. dazu SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 336 c OR, S. 236 ff. und Art. 350 OR, s. 374 ff., insbesondere N. 2 und 3.

und mit neunten Dienstjahr eine Kündigungsfrist von zwei Monaten, nachher eine solche von drei Monaten eingehalten werden. Diese Fristen können durch schriftliche Abrede, NAV und GAV abgeändert werden, müssen jedoch mindestens einen Monat betragen (1).

Langjährige Arbeitsverhältnisse, die für mehr als zehn Jahre eingegangen werden, können vom Arbeitnehmer nach Ablauf dieser Frist jederzeit unter Berücksichtigung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten auf das Ende eines Monats gekündigt werden (einseitiges Recht auf Kündigung). Abreden, wonach der Arbeitgeber bereit ist, den Arbeitnehmer bis zu dessen Lebensende und bis zu seinem eigenen Lebensende beschäftigen zu wollen, sind zulässig (2).

2. Kündigung zur Unzeit

a) Voraussetzungen

Das alte Dienstvertragsrecht kannte keine Bestimmungen über Kündigungsbeschränkungen. Dagegen enthielt das Fabrikgesetz von 1914 Kündigungsverbote zugunsten der Fabrikarbeiter und -arbeiterinnen bei Krankheit, Militärdienst, Schwangerschaft und Niederkunft und zugunsten der Wehrmänner wurde nach dem Zweiten Weltkrieg die provisorische Regelung über den Kündigungsschutz in das OR (Art. 336 e) aufgenommen (3).

---

1) SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 336 b OR, S. 234 ff.

2) SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 336 d OR, S. 238 f.

3) Vgl. dazu SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 336 e OR, N. 3, S. 242 f. und vorn S. 23 f.

Diese Schutzbestimmungen über die "Kündigung zur Unzeit" sind anlässlich der Revision in das OR eingefügt, teilweise verbessert und auf alle Arbeitsverhältnisse ausgedehnt worden.

Nach Ablauf der Probezeit bestehen bei folgenden unverschuldeten Arbeitsverhinderungen Sperrfristen (1):

- während des obligatorischen, schweizerischen Militär- und Zivilschutzdienstes und 4 Wochen vorher und nachher, sofern die Dienstleistung mehr als zwölf Tage dauert (2);

- bei Krankheit oder Unfall während der ersten 4 Wochen der Verhinderung im ersten Dienstjahr und während der ersten 8 Wochen ab zweitem Dienstjahr. Diese Schutzfrist ist praktisch die wichtigste Neuerung, verglichen mit dem früheren OR und Fabrikgesetz (3);

- je 8 Wochen vor und nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin. Sowohl Art. 41 des Vorentwurfes als auch der Entwurf des Bundesrates sahen verschiedene Fristen vor, je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses. Im ersten Dienstjahr bestand die Sperrfrist nur während den der

---

1) SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 336 e OR, N. 4, S. 243 f.

2) Neben dieser Bestimmung besteht in Art. 336 g die Vorschrift über die Kündigung wegen Militärdienstes; sie ist wohl ungültig, wie die Kündigung zur Unzeit; es können jedoch - sofern der Beweis gelingt - Entschädigungsansprüche gestellt werden. Vgl. dazu SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 336 g OR, S. 248 f.

3) So auch SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 336 e OR, N. 4, S. 244.

Niederkunft folgenden acht Wochen. Erst ab zweitem Dienstjahr sollte die gleiche Sperrfrist auch vor der Niederkunft gelten. Die nationalrätliche Kommission ist dieser Differenzierung erfreulicherweise nicht gefolgt (1);

- in den ersten 4 Wochen bei Dienstleistungen für Hilfsaktionen im Ausland, sofern sie von der zuständigen Bundesbehörde angeordnet werden.

Bei Verhinderung wegen Militärdienstes geniesst der Arbeitgeber den gleichen Kündigungsschutz wie der Arbeitnehmer (2).

Die aufgezählten gesetzlichen Neuerungen sind zu begrüssen. Dabei ist jedoch nicht zu übersehen, dass wir uns in der Schweiz - verglichen mit dem Ausland - im Rückstand befinden. Es ist anlässlich der Revision nicht gelungen, ein allgemeines Verbot der missbräuchlichen Kündigung im Gesetz aufzunehmen, wie dies der Vorentwurf beabsichtigte (3).

b) Wirkungen

Wird während der Sperrfrist vom Arbeitgeber eine Kündigung ausgesprochen, so ist diese ungültig. Erfolgt sie vor Beginn der Sperrfrist und ist die Kündigungsfrist bis dahin nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf bis zum Ende der

---

1) Sten. Bull. NR 1969, S. 829.

2) Vgl. dazu SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 336 f OR, S. 246 ff.

3) Art. 42 VE, S. 20; vgl. dazu die ausführlichen Darlegungen bei SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 336 e OR, S. 240 ff.

Sperrfrist unterbrochen. Das Ende des Arbeitsverhältnisses mit Einschluss der Sperrfrist muss zudem auf einen gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten Termin fallen (Wochenende, Monatsende) (1).

3. Kündigungsbeschränkungen und Taggeldversicherung

Die Bemessung der Dauer der Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers hat nur nach Art. 324 a OR zu erfolgen. Bestehen für den Arbeitnehmer günstigere schriftliche Abreden, Bestimmungen in GAV oder NAV über die Lohnzahlungsdauer bei unverschuldeter Verhinderung, so gelten diese Vereinbarungen. Mit einer Kündigung kann ein Arbeitgeber auch heute noch lange Lohnzahlungsfristen bei Verhinderung des Arbeitnehmers verkürzen (2). Die Bestimmungen über die Kündigung zur Unzeit in Art. 336 e OR beeinflussen die Lohnzahlungsdauer nicht (3). Es ist deshalb möglich, dass wegen der Kündigungsbeschränkung das Arbeitsverhältnis zwar noch andauert, die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Art. 324 a jedoch bereits erfüllt ist. Denkbar wäre auch, dass während einer Sperrfrist überhaupt kein Lohn bezahlt werden muss, weil der Anspruch für das

---

1) SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 336 e OR, N. 5, S. 244 f.

2) SCHWEINGRUBER, Komm AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 324 a OR, N. 7, S. 113.

3) So auch SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 336 e OR, N. 4, S. 243 f. und Obergericht des Kantons Solothurn, Zivilkammer, Urteil vom 6.3.74: Eine Lohnzahlung für die Dauer der Sperrfrist bei Niederkunft, wie sie vom Arbeitsgericht Olten-Gösgen in einem Urteil vom 3.12.73 der Arbeitnehmerin zugesprochen wurde, lehnte das Obergericht ab.

laufende Jahr bereits erschöpft ist. Zwischen den Bestimmungen über die Lohnzahlungspflicht einerseits und dem Kündigungsschutz anderseits muss deshalb genau unterschieden werden. Durch die Sperrfristen soll bei Verhinderung dem Arbeitnehmer der Arbeitsplatz (Art. 336 e), dem Arbeitgeber die Arbeitskraft (Art. 336 f) erhalten bleiben.

Die Sperrfristen nach Art. 336 e OR sind absolut zwingend (Art. 361 OR). Der Schutzgedanke der Vorschrift schliesst trotzdem nicht aus, dass weitergehende Kündigungsbeschränkungen durch Abrede oder GAV vereinbart werden können (1). Der GAV im schweizerischen Buchdruckgewerbe von 1972 hat mit folgender Bestimmung den Kündigungsschutz erweitert: "Die in vorgenannten Art. 52 bis 55 festgelegten Leistungen des Arbeitgebers im Falle von Krankheit eines Arbeitnehmers dürfen nicht durch eine Kündigung seitens des Arbeitgebers umgangen werden" (2). In Einzelabreden erachten wir solche Klauseln als unbedingt notwendig, damit der Arbeitnehmer bei langjährigen Arbeitsverhältnissen den vollen ihm zustehenden Krankenlohn erhält. Für die GAV wäre zu wünschen, dass solche Präzisierungen der besseren Rechtssicherheit wegen vermehrt Eingang fänden (3).

---

1) SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 336 e OR, N. 6, S. 245 f. und die dort zit. Botschaft, S. 382.

2) Zit. bei SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 336 e OR, N. 6, S. 246.

3) Unbedingt notwendig sind solche klärenden Bestimmungen in GAV zwar nicht, weil die vertragsschliessenden Verbände die Einhaltung der Bestimmungen über den Krankenlohn überwachen und wenn nötig auch erzwingen werden.

§ 7 Besondere Formen des Arbeitsverhältnisses und ausländische Arbeitnehmer

1. Teilzeitarbeit, temporäre Arbeit und Taggeldversicherung

a) Teilzeitarbeit

Unter Teilzeitarbeit versteht von BUEREN "... ein regelmässiges, befristetes oder nicht befristetes, zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer freiwillig eingegangenes Arbeitsverhältnis, bei dem die Arbeitszeit unter der jeweils geltenden Normalarbeitszeit liegt, wobei es sich um eine Dauerbeschäftigung handelt, bei der die zeitliche Lage der Arbeitsleistung unerheblich ist und die nicht als Heimarbeit geleistet wird" (1).

Im Vorentwurf wurde diese neue Form des Arbeitsverhältnisses in Art. 1 nicht ausdrücklich erwähnt. Obwohl der Gesetzestext des Vorentwurfes auch auf diese Verträge anwendbar war, wünschten verschiedene Verbände eine ausdrückliche Regelung für Teilzeitarbeit, weil ihr in Zeiten des Arbeitskräftemangels eine immer grössere Bedeutung zukomme (2). Im Interesse der Rechtssicherheit wurde deshalb im Entwurf in Art. 319 die Bestimmung aufgenommen, dass

---

1) von BUEREN R., S. 6 (Anmerkungen vom Verfasser weggelassen).

2) Vernehmlassungen, S. 55 ff.

als Einzelarbeitsvertrag auch ein Vertrag gelte, durch den sich ein Arbeitnehmer zur regelmässigen Leistung von stunden-, halbtage- oder tageweiser Arbeit im Dienst des Arbeitgebers verpflichte (1).

Der Teilzeitarbeitnehmer hat deshalb den gleichen Anspruch auf Lohnzahlung bei Verhinderung wie der Vollzeitarbeitnehmer (2). Der Anspruch unterscheidet sich in der Lohnhöhe und nicht durch die Dauer der Lohnzahlungspflicht (3). Der Lohnanspruch bei Krankheit des Teilzeitarbeitnehmers kann deshalb auch durch eine Taggeldversicherung abgegolten werden.

Im Gegensatz zur Teilzeitarbeit besitzt der Arbeitnehmer bei Aushilfsarbeit grundsätzlich keinen Anspruch auf Krankenlohn. Ein Anspruch besteht bei Aushilfsarbeit nur dann, wenn der einzelne Einsatz für sich von Anfang an auf mehr als drei Monate vereinbart wird oder über drei Monate gedauert hat (4).

---

1) Art. 319 Abs. 2 OR. Vgl. auch die interessanten Ausführungen zur Teilzeitarbeit bei SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 319 OR, N. 4, S. 22 ff.

2) Das Gewerbl. Schiedsgericht Basel-Stadt qualifizierte eine Abmachung, gemäss welcher der Arbeitnehmer einen Tag pro Woche arbeitete, als Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit. Nicht zu entscheiden hatte es, ob es zulässig sei, die Lohnentschädigung im Krankheitsfall wegzubedingen, wie dies im betreffenden Vertrag geschah; die Zulässigkeit einer solchen Vereinbarung bezeichnete das Gericht als sehr fraglich (Bericht 1973, Fall S./E.-I. vom 18.1.73, S. 8).

3) von BUEREN, R., S. 41 ff.; HUG, K., Teilzeitarbeit, S. 188.

4) HUG, K., Teilzeitarbeit, S. 188.

b) Temporäre Arbeit

Anders als die Teilzeitarbeit hat die temporäre Arbeit ihren Ursprung erst in der Zeit nach dem zweiten Weltkrieg und ist in der Schweiz erst in den 50-er Jahren bekannt geworden (1). Charakteristisch für das temporäre Arbeitsverhältnis sind die drei Parteien, die sich daran beteiligen: die Organisation für Temporärarbeit, der Temporärarbeiter und der Kunde der Organisation für Temporärarbeit (2). "Die temporäre Arbeit ist eine besondere Form der Dienstleistung, bei welcher der Arbeitgeber, eine Organisation für temporäre Arbeit, mit Einverständnis seiner Arbeitnehmer diese gewerbsmässig für eine bestimmte Dauer oder eine bestimmte Arbeit vorübergehend einem Dritten gegen Entschädigung überlässt und dabei diesem einzelne seiner Arbeitgeberrechte und -pflichten für die Dauer des Einsatzes überträgt" (3).

Obwohl die Revisionsbestrebungen dahin zielten, den Wandel der tatsächlichen Verhältnisse inhaltlich in der Neugestaltung des Arbeitsvertragsrechts zu berücksichtigen, damit das Gesetz den heutigen und künftigen Entwicklungen gerecht wird (4), bestehen keine Bestimmungen über die temporäre Arbeit. Leider wurde das Revisionsziel bezüglich dieser neuen Arbeitsform, die auch künftig ständig noch an Bedeutung gewinnen wird, nicht realisiert. Die

---

1) von BUEREN, R., S. XXIII.

2) Vgl. dazu auch SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 319 OR, N. 6 b, S. 30 f.

3) von BUEREN, R., S. 61; gleiche Merkmale bei NEF, S. 8 ff.

4) Botschaft, S. 261.

Gelegenheit, die Temporärarbeit gesetzlich zu regeln, wurde vermutlich für viele Jahre verpasst (1).

Untersuchungen (2) über verschiedene Temporärorganisationen haben ergeben, dass von diesen mehrheitlich der Lohnanspruch des Arbeitnehmers bei Verhinderung anerkannt wird, und dass sich die Organisationen für die Abgeltungslösung entschieden haben. Der Versicherungsschutz, den die einzelnen Organisationen ihren Mitarbeitern gewähren, ist unterschiedlich gut. Die Festsetzung des Anspruchs des Temporärarbeiters und die Beurteilung der Gleichwertigkeit dürfte in Streitfällen erhebliche Schwierigkeiten bieten.

2. Besondere Einzelarbeitsverträge und Taggeldversicherung

a) Der Lehrvertrag

Grundsätzlich bestehen keine besonderen Bestimmungen über die Lohnzahlung bei Verhinderung des Lehrlings an der Arbeitsleistung. Der Anspruch richtet sich nach den Art. 324 a und 324 b OR (s. Art. 355 OR). Die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers kann deshalb auch mit einer Taggeldversicherung abgegolten werden. Der Besuch des beruflichen Unterrichts und die erforderliche Zeit für die Lehrabschlussprüfung werden als Verhinderungsgründe in Art. 345 a Abs. 2 ausdrücklich erwähnt; abweichende Abreden zuungunsten des Lehrlings sind nichtig.

---

1) von BUEREN, R., S. 69.
2) NEF, S. 76 ff.; von BUEREN, R., S. 138 ff.

b) Der Handelsreisendenvertrag

Art. 349 c OR stellt die Sonderregelung auf, dass bei Verhinderung des Handelsreisenden an der Reisetätigkeit neben einer Entschädigung für das feste Gehalt zusätzlich eine solche für die ausfallende Provision zu entrichten sei. Beträgt die Provision jedoch weniger als einen Fünftel des Lohnes, kann die Entschädigung dafür schriftlich wegbedungen werden. Wird dem Handelsreisenden trotz unverschuldeter Verhinderung an der Reisetätigkeit der volle Lohn ausbezahlt, so muss er auf Wunsch des Arbeitgebers Arbeit in dessen Betrieb leisten, sofern er dazu imstande ist und die Arbeit ihm zugemutet werden kann (1). Gleichwertige abweichende Abreden über die Lohnzahlungspflicht bei Verhinderung an der Arbeitsleistung sind möglich.

Die Beantwortung der grundsätzlichen Frage, ob die Voraussetzungen für die Bezahlung des Lohnes bei Verhinderung erfüllt sind, ist nach Art. 324 a und b zu prüfen; die Sondervorschrift im Handelsreisendenvertrag regelt nur die Berechnungsweise bei bestehender Zahlungspflicht (2).

c) Der Heimarbeitsvertrag

Die Heimarbeit wurde bis zur Revision des Dienstvertrages speziell nur öffentlich-rechtlich geregelt im "Bundesgesetz vom 12. Dezember 1940 über die Heimarbeit" (BS 8 299). Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis richteten

---

1) Vgl. dazu SCHWEINGRUBER, Komm. 5. Aufl. (1974) zu Art. 349 c OR, N. 1-3, S. 370 f.

2) So auch STREIFF, Leitfaden 2. Aufl. (1973) zu Art. 349 c, N. 2, S. 193.

sich entweder nach den Bestimmungen des Dienstvertrages oder des Werkvertrages im Obligationenrecht. Praktisch war eine genaue Bestimmung des Vertragstyps teilweise nicht leicht. In der arbeitsrechtlichen Lehre wurde das Arbeitsverhältnis der Heimarbeiter unter den Sammelbegriff des dienstvertragsähnlichen Arbeitsverhältnisses gestellt (1).

Das revidierte Arbeitsvertragsrecht enthält eine Spezialregelung für die Heimarbeit (2). Die privatrechtlichen Bestimmungen sind aus dem Heimarbeitsgesetz von 1940 in das OR übernommen worden. Die übrigen Bestimmungen des Heimarbeitsgesetzes bleiben weiterhin in Kraft (3). Bei der Uebernahme der privatrechtlichen Bestimmungen des Heimarbeitsgesetzes in das OR ist der Gesetzgeber jedoch nicht mit letzter Konsequenz vorgegangen. Es gibt deshalb parallele Bestimmungen in beiden Gesetzen; eine Revision des Heimarbeitsgesetzes steht bevor.

Für die Lohnzahlungspflicht bei Verhinderung des Heimarbeiters unterscheidet Art. 353 b OR je nach zeitlicher Dauer zwei Arten von Heimarbeitsverhältnissen:

---

1) Vgl. dazu SCHWEINGRUBER, Gutachten vom 8.4.59 an das Verbandssekretariat Zürich des VPOD; die Abgrenzungskriterien zum Werkvertrag werden auch künftig wertvoll sein, weil nicht die Bezeichnung, sondern der Inhalt einer arbeitsvertraglichen Abmachung für die Zuordnung zu einem bestimmten Vertragstyp massgebend ist.

2) SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 351 ff. OR, S. 377 ff.

3) AMBERG, S. 7 f.

- der Heimarbeiter steht ununterbrochen im Dienste eines oder mehrerer Arbeitgeber,
- der Heimarbeiter verrichtet nur vorübergehend Heimarbeit; das Gesetz spricht von "den andern Fällen".

Im ersten Fall steht dem Heimarbeiter bei Verhinderung der Lohn im Rahmen von Art. 324 a und 324 b OR zu; dagegen hat er im zweiten Fall keinen Anspruch auf eine Vergütung (1).

Die Lohnzahlungspflicht bei Krankheit des Heimarbeiters wird in der Praxis in der Form eines prozentualen Lohnzuschlages als Beitrag an seine Krankenversicherungsprämie abgegolten (2). Die Direktion der Eidgenössischen Militärverwaltung hat uns auf Anfrage mitgeteilt, dass vom Eidg. Militärdepartement gegenwärtig 2'700 bis 2'800 Heimarbeiter beschäftigt werden. Die Heimarbeiter des Bundes erhalten auf dem Grundlohn 22 Prozent Sozialzuschläge ausgerichtet; darin sind 2 Prozent Krankenversicherungsbeitrag enthalten (3).

---

1) Vgl. dazu SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 353 b OR, N. 1-3, S. 383.

2) Vgl. dazu die Regelung in der schweizerischen Uhrenindustrie, hinten S. 121.

3) Vgl. dazu: Arbeitslohntarif für die Militärschneider-Heimarbeiter; Arbeitslohntarif für die Reparatur-Heimarbeit; Arbeitslohntarif für die Offiziers-Uniformschneider-Heimarbeiter der Gruppe für Rüstungsdienste. Die drei Verordnungen wurden vom Eidg. Militärdepartement verfügt und sind seit dem 1.1.74 in Kraft.

3. Ausländische Arbeitnehmer

Sowohl das Abkommen zwischen der Schweiz und Spanien von 1961 als auch jenes zwischen der Schweiz und Italien von 1964 über die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte in unserem Land garantieren diesen Ausländern die gleichen Lohn- und Arbeitsbedingungen, wie sie inländischen Arbeitnehmern gewährt werden: "Die spanischen Arbeitskräfte werden in der Schweiz zu denselben Lohn- und Arbeitsbedingungen beschäftigt, wie sie gemäss gesetzlicher Vorschrift, örtlicher und beruflicher Uebung oder gegebenenfalls auf Grund von Gesamt- und Normalarbeitsverträgen für einheimische Arbeitnehmer Anwendung finden" (1).

Die Verordnung des Bundesrates vom 9.7.74 über die Begrenzung der Zahl der erwerbstätigen Ausländer, in Kraft seit 1.8.74 (AS 1974 1210), dehnt die Gleichstellung in den Arbeitsbedingungen auf alle ausländischen Arbeitskräfte aus:

"Art. 20, Arbeitsmarktliche Vorschriften

Abs. 1: Bewilligungen zum erstmaligen Stellenantritt, zum Stellen- und Berufswechsel und zur Verlängerung des Aufenthalts dürfen nur erteilt werden, wenn der Arbeitgeber für die zu besetzende Stelle zu orts- und berufsüblichen und der Arbeitsmarktlage entsprechenden Lohn- und Arbeitsbedingungen keinen zumutbaren Schweizer oder Ausländer mit Niederlassungsbewilligung findet.

Abs. 2: Diese Bewilligungen dürfen ferner nur erteilt werden, wenn dem Ausländer dieselben orts- und berufsüblichen und der Arbeitsmarktlage entsprechenden Lohn- und Arbeitsbedingungen wie den Schweizern geboten werden und wenn er eine Unterkunft hat, die auf dem Wohnungsmarkt verfügbar

---

1) Abkommen zwischen der Schweiz und Spanien, Art. 11, Abs. 1. Gleicher Inhalt im Abkommen zwischen der Schweiz und Italien, Art. 15, Abs. 1.

ist und den bau-, feuer- und gesundheitspolizeilichen Anforderungen genügt".

In der Verordnung des Eidg. Volkswirtschaftsdepartements vom 9. Juli 1974 über die Begrenzung der Zahl der erwerbstätigen Ausländer, in Kraft seit 1.8.74 (AS 1974 1219), wird über die Bestimmungen der orts- und berufsüblichen Löhne und Arbeitsbedingungen ausgeführt:

"Art. 9, Lohn und Arbeitsbedingungen

Abs. 1: Für die Bestimmung der orts- und berufsüblichen Löhne und Arbeitsbedingungen ist auf die gesetzlichen Vorschriften, auf die für gleiche Arbeit im gleichen Betrieb und in der gleichen Branche gewährten Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie auf die Gesamtarbeitsverträge abzustellen, wobei die Ergebnisse der jährlich stattfindenden Lohn- und Gehaltserhebungen des Bundesamtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit mitzuberücksichtigen sind".

Die zitierten Beschlüsse sind öffentliches Recht und damit für den Ausländer auch besser durchsetzbar als das private Recht.

§ 8 Der gesetzliche Minimalanspruch nach deutschem Recht

Gesetzliche Grundlage für den Lohnanspruch bei Verhinderung bildet Art. 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches:

"Vergütungspflicht trotz Verhinderung des Dienstverpflichteten

616 I Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismässig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Er muss sich jedoch den Betrag anrechnen lassen, welcher ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung zukommt.

II Der Anspruch eines Angestellten (§§ 2 und 3 des Angestelltenversicherungsgesetzes) auf Vergütung kann für den Krankheitsfall nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden. Hierbei gilt als verhältnismässig nicht erheblich eine Zeit von sechs Wochen, wenn nicht durch Tarifvertrag eine andere Dauer bestimmt ist. Der Angestellte behält diesen Anspruch auch dann, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass des Krankheitsfalls kündigt. Das gleiche gilt, wenn der Angestellte das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grunde kündigt, der den Angestellten zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

III Ist der zur Dienstleistung Verpflichtete Arbeiter im Sinne des Lohnfortzahlungsgesetzes, so bestimmen sich seine Ansprüche nur nach dem Lohnfortzahlungsgesetz, wenn er durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder durch eine Kur im Sinne des § 7 des Lohnfortzahlungsgesetzes an der Dienstleistung verhindert ist".

Art. 616 Abs. 1 BGB gilt für alle Dienstverhältnisse; Sondervorschriften gehen jedoch vor. Nach Abs. 2 bestehen solche für Angestellte, und Abs. 3 regelt den Anspruch für Arbeiter.

Für die Angestellten wird die Lohnzahlung im Angestelltenversicherungsgesetz geregelt. Die Verhinderungsdauer, die als nicht erheblich anzusehen ist, beträgt für den Verhinderungsgrund Krankheit 6 Wochen (1). Der Anspruch bleibt bestehen, wenn der Arbeitgeber wegen des Krankheitsfalls kündigt oder der Arbeitnehmer den Vertrag aus wichtigen Gründen auflöst.

Für Arbeiter richtet sich der Anspruch nach dem Lohnfortzahlungsgesetz vom 27. Juli 1969, abgeändert durch Gesetz und die Krankenversicherung der Landwirte vom 10.8.72/ 19.12.73 (2). Dieses Gesetz verwirklichte die in Deutschland seit Jahren geforderte Gleichstellung von Angestellten und Arbeitern im Krankheitsfall. Die Arbeiter hatten nach altem deutschem Recht Anspruch auf Krankenlohn aufgrund des Gesetzes vom 26. Juni 1957 zur Verbesserung der wirtschaftlichen Sicherung der Arbeiter im Krankheitsfalle und des Aenderungs- und Ergänzungsgesetzes vom 12. Juli 1961. Die Regelung basierte auf der sogenannten "gespaltenen Lösung" - analog unserer 80-Prozent Lohngarantie bei Leistungen aus obligatorischen Sozialversicherungen gemäss Art. 324 b OR - wobei die Versicherungsleistungen vom Arbeitgeber auf 90 Prozent, seit 1961 auf 100 Prozent des Nettoarbeitsentgelts zu ergänzen waren (3).

---

1) Vgl. dazu HUECK/NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl. (1959), S. 306.

2) LUBER, Deutsche Sozialgesetze, Bd. III, Nr. 761 u. 865, München, (Stand 1.5.74); BRECHT, Lohnfortzahlung für Arbeiter, (2. Aufl.), Herne-Berlin 1973.

3) Vgl. zur deutschen Lösung: PALANDT, Komm. zu § 616 BGB, 32. neubearb. Aufl. (1973), S. 576 ff.; HUECK/NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. neubearb. Aufl. (1959), S. 297 ff.; TRIESCHMANN, S. 533 ff.; SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 324 a OR, N. 2, S. 108. Ueber die Frage des Verschuldens im deutschen Recht s. vorn S. 53 f.

3. TEIL: LOHNZAHLUNGSPFLICHT UND TAGGELDVERSICHERUNG IN DER SCHWEIZERISCHEN VERTRAGSPRAXIS

§ 9 Abweichende Regelungen unter dem früheren Recht

1. Arten und Verbreitung von Bestimmungen über Taggeldversicherungen in GAV nach altem Recht

a) Gesamtarbeitsverträge und Krankenversicherung

Das Bundesgesetz über die Krankenversicherung ist grundsätzlich ein Subventionsgesetz. Die Bestimmungen stellen öffentlich-rechtliche Mindestnormen dar. Es besteht für diesen Versicherungszweig kein allgemeines eidgenössisches Versicherungsobligatorium. Die Kantone können für ihr Gebiet ein solches einführen oder die Kompetenz an die Gemeinden delegieren. Das Gesetz umschreibt als Arten von Versicherungsleistungen Krankenpflege oder Krankengeld. Ueber die Prämienverteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht aber keine Bestimmung. Bestehende kantonale oder kommunale Obligatorien umfassen in der Regel nur die Krankenpflege, nicht aber das Taggeld.

Aufgrund der eben dargelegten Struktur der Vorschriften im KUVG besteht nach ZANETTI für Bestimmungen über die Krankenversicherung in GAV ein verhältnismässig weiter Raum (1).

---

1) ZANETTI, SZS 1958, S. 197.

Gemäss seiner 1958 publizierten Untersuchung (1) enthielten die 103 erfassten Landesverträge folgende Vorschriften:

- Versicherungsleistungen

  49 GAV ein Versicherungsobligatorium für die Taggeldversicherung

  9 GAV ein Versicherungsobligatorium für die Krankenpflegeversicherung

  17 GAV schrieben beide Versicherungsarten vor

  14 GAV stellten es dem Arbeitnehmer frei, sich zu versichern, wobei sich der Arbeitgeber bei einer bestehenden Versicherung des AN an den Prämien beteiligte.

- Wahl des Versicherungsträgers

  61 GAV überliessen die Wahl der Kasse der Uebereinkunft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

  28 GAV schrieben eine vom Bund anerkannte Krankenkasse vor.

- Abgeltungsklausel

  Die Verbände bezwecken mit gesamtarbeitsvertraglich vereinbarten Krankenversicherungen (hauptsächlich Taggelder), die Lohnzahlungspflicht nach Gesetz abzulösen. In 77 GAV wurde von der Ablösungsmöglichkeit Gebrauch gemacht. Fehlte eine entsprechende Abmachung, so galt Art. 130 KUVG (Anrechnung).

---

1) ZANETTI, SZS 1958, S. 189 ff.

b) Gesamtarbeitsverträge und Unfallversicherung (1)

Anders als bei der Krankenversicherung besteht für Unfälle nach KUVG ein eidgenössisches Obligatorium und ein einziger Versicherungsträger, die SUVA. Bei der SUVA versichert sind jene Arbeitnehmer, die für einen vom Unfallversicherungsgesetz als unterstellungspflichtig bezeichneten Betrieb arbeiten; die Versicherung besteht von Gesetzes wegen beim Vorliegen eines Anstellungsverhältnisses, also ohne Versicherungsvertrag. Die obligatorische Unfallversicherung umfasst Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle sowie Berufskrankheiten. Die Leistungen umfassen Krankenpflege, Taggeld (80% des versicherten entgangenen Lohnes ab drittem Tag nach dem Unfall), Invaliden- und Hinterlassenenrenten.

Die obligatorische Unfallversicherung ist durch das Gesetz praktisch abschliessend geregelt, für gesamtarbeitsvertragliche Regelungen besteht deshalb wenig Raum. Denkbar ist eine Ergänzungsversicherung, welche die Differenz zwischen den Leistungen der SUVA (2) und der gesetzlichen Vorschrift deckt.
Eine solche zusätzliche Versicherung kann nicht bei der SUVA, sondern nur bei einer privaten Versicherungsgesellschaft abgeschlossen werden.

Eine wichtige Funktion üben die GAV (ebenfalls die NAV) dagegen im Gebiet der nicht obligatorischen Unfallver-

---

1) Die folgenden Ausführungen stützen sich auf die ausgezeichnete Darstellung von ZANETTI, SZS 1958, S. 181 ff.

2) Ergänzung auf 100% des entgangenen Lohnes und Deckung der gesetzlichen Karenztage. Vgl. dazu auch SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 324 b, S. 117 und die Ausführungen zu Beispiel 15, S. 149 f.

sicherung, also für jene Arbeitnehmer und Betriebe, die nicht den Bestimmungen des KUVG unterstehen, aus. Die GAV können hier die Versicherungspflicht vorschreiben sowie Versicherungsleistungen und Prämienteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festlegen.

Von den 103 durch ZANETTI untersuchten Landesverträgen enthielten 77 GAV Bestimmungen über die Unfallversicherung (1):

- Ungefähr die Hälfte dieser 77 Verträge fielen in den Bereich des KUVG. Sie beschränkten sich praktisch darauf, auf die gesetzlichen Bestimmungen (KUVG) hinzuweisen. Am Rechtszustand ändert sich nichts, auch wenn solche Angaben im GAV fehlen.
- Jene GAV, deren erfasste Betriebe nicht dem KUVG unterstanden, regelten sowohl die Betriebs- und Nichtbetriebsunfallversicherung (durch Versicherungsvertrag bei privaten Versicherungsgesellschaften). Die Prämien für Betriebsunfälle mussten vom Arbeitgeber, jene für Nichtbetriebsunfälle vom Arbeitnehmer getragen werden (Lastenverteilung also analog der SUVA).

c) Situation im Zeitpunkt der Revision des Dienstvertragsrechts

Die folgenden Ausführungen entnehmen wir einer Untersuchung der Regelungen über die Krankenversicherung in Gesamtarbeitsverträgen, die aufgrund der GAV-Sammlung des BIGA,

1) ZANETTI, SZS 1958, S. 285 f.

Stand 1. Mai 1968, erstellt wurde (1). Die 132 erfassten GAV sahen folgende Regelungen über die Krankenversicherung vor:

aa) Art der Leistungen

- 100 Verträge: eine Krankengeld-Versicherung, wovon
  - 52 Verträge ein Krankengeld in Prozenten des Lohnes (davon 11 Verträge 1968 und später abgeschlossen)
  - 22 Verträge ein Krankengeld in festen Summen (davon 1 Vertrag 1968 und später abgeschlossen)
  - 26 Verträge ohne nähere Angaben über die Höhe des Krankengeldes (alle Verträge vor 1968 abgeschlossen)
- 5 Verträge: eine Krankenpflege-Versicherung (alle Verträge vor 1966 abgeschlossen)
- 4 Verträge: sowohl Krankengeld- als auch Krankenpflege-Versicherung (davon 1 Vertrag 1968 und später abgeschlossen)
- 3 Verträge: ausser Krankengeld- und/oder Krankenpflege-Versicherung noch ein Spitaltaggeld (alle Verträge vor 1968 abgeschlossen)
- 20 Verträge: ohne Regelung inbezug auf eine Krankenversicherung (davon 1 Vertrag 1968 und später abgeschlossen)

---

1) Eidg. Expertenkommission für die Neuordnung der Krankenversicherung, Subkommission II, Sitzung vom 14. - 18.9.70, Dokument II/9, S. 71 ff.

Die Zusammenstellung zeigt, dass die in neuerer Zeit abgeschlossenen GAV beinahe ausnahmslos ein Krankengeld in Lohnprozenten vorsehen.

bb) Umfang der Leistungen

- GAV mit einem Taggeld in Prozenten des Lohnes (52 Verträge)

Höhe des versicherten Krankengeldes:	Beiträge der Arbeitgeber an die Prämie:	Anzahl GAV:
50 % des Lohnes	100 % der Prämie	8 Verträge
60 % " "	100 % " "	12 "
60 % " "	50 % " "	2 "
60 % " "	40 % " "	1 Vertrag
65 % " "	60 % " "	1 "
70 % " "	100 % " "	1 "
70 % " "	60 % " "	1 "
70 % " "	50 % " "	8 Verträge
75 % " "	66,6 % " "	1 Vertrag
75 % " "	100 % " "	1 "
80 % " "	66,6-100 % " "	1 "
80 % " "	75 % " "	1 "
80 % " "	66,6 % " "	6 Verträge
80 % " "	60 % " "	1 Vertrag (1)
80 % " "	50 % " "	3 Verträge (2)
100 % " "	75 % " "	1 Vertrag
60/80 % " "	50 % " "	1 "
70/80 % " "	50 % " "	2 Verträge
	Total	52 Verträge

1) zusätzlich 60 % der Prämie für Krankenpflege-Versicherung.

2) davon 1 Vertrag zusätzlich 50 % der Prämie für Krankenpflege-Versicherung.

- GAV mit einem Taggeld in festen Summen (22 Verträge)

Die Taggelder waren fast ausnahmslos in den Verträgen abgestuft nach Alter (Erwachsene/Jugendliche), Geschlecht, beruflicher Stellung oder den persönlichen Verhältnissen der Arbeitnehmer (mit oder ohne Unterstützungs- oder Familienpflichten) und erreichten folgende Minimal- und Maximalbeträge:

Minimal-Krankengeld:	unter Fr. 10.-	11 Verträge
	Fr. 10.- und mehr	11 "
Maximal-Krankengeld:	unter Fr. 20.-	4 Verträge
	Fr. 20.- bis 24.99	7 "
	Fr. 25.- bis 29.99	5 "
	über Fr. 30.-	6 "

Die Lastenverteilung betrug:

Arbeitgeber-Beiträge:	50 % der Prämie	19 Verträge
	66,6 % " "	1 Vertrag
	100 % " "	1 "
	andere Regelung	1 "

- Lastenverteilung in den GAV ohne Bezeichnung der Höhe des versicherten Krankengeldes (26 Verträge)

Arbeitgeber-Beitrag:

In Prozenten der Prämie	50 %	7 Verträge
	60 %	1 Vertrag
	66,6 %	1 "
In Prozenten des Lohnes	2 %	7 Verträge
	1 %	3 "
Prämie für ... Prozent des Lohnes	33 %	2 Verträge
	30 %	1 Vertrag

Fester Prämienanteil	Fr. 17.- bis 19.-	monatl.	1 Vertrag
	Fr. 14.- bis 15.-	"	1 "
	Fr. 3.-	wöchentlich	1 "
	Fr. 1.80	"	1 "

d) Zusammenfassung

In den GAV wurden hauptsächlich Taggeldversicherungen vereinbart, wobei bereits im Jahr 1958 viele der damals gültigen Landesverträge mit diesen Bestimmungen die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers gänzlich ablösten. Die GAV trugen auch wesentlich zur Verbreitung der nicht obligatorischen Unfallversicherung bei.

Die meisten im Jahr 1968 gültigen Landes-GAV enthielten Bestimmungen über die Krankenversicherung. Diese bestanden zum überwiegenden Teil aus Taggeldversicherungen zur Abgeltung der Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 335 a.OR. Von den 132 GAV enthielten 20 keine Regelung über eine Krankenversicherung und in 8 Verträgen waren die betreffenden Vorschriften fakultativ. Die wiedergegebene Untersuchung zeigt deutlich, dass kurz vor der Revision des Dienstvertragsrechts Taggeldversicherungen in den GAV sehr häufig vereinbart wurden. Dagegen bildete die Versicherung für Krankenpflege oder Spitaltaggeld mit Beteiligung des Arbeitgebers an den Prämien eher die Ausnahme.

Diese mehr statistischen Angaben werden in den folgenden Abschnitten durch konkrete Beispiele verschiedener Regelungen nach altem Recht veranschaulicht.

2. Abgeltung des Art. 335 a.OR

Beispiel 1:

Das Friedensabkommen vom 19. Juli 1937/1969 in der Maschinen- und Metallindustrie (s. Anhang S. 206 ff.)

a) Taggeld

Die dem GAV unterstellten versicherungsfähigen Arbeitnehmer sind verpflichtet, sich für ein Krankengeld von mindestens 75 Prozent des durchschnittlichen Lohnes zu versichern. An die Prämien leistet der Arbeitgeber 2 Prozent des durchschnittlichen Lohnes. Sofern er jährlich überprüft, dass die vorgeschriebene Versicherung besteht und seinen Prämienanteil geleistet hat, ist die Lohnzahlungspflicht bei Krankheit endgültig abgelöst. Die Kassen können die Taggeldleistungen erst nach Ablauf einer Karenzfrist gewähren.

Für nichtversicherbare Arbeitnehmer besteht keine besondere Regelung (Skala); die Lohnzahlung bei Krankheit richtet sich in diesen Fällen nach den gesetzlichen Bestimmungen.

b) Militärdienst

Bei obligatorischem schweizerischem Militärdienst - auch Frauenhilfsdienst gilt hier als solcher - werden den ledigen Rekruten ohne Unterstützungspflicht 50 Prozent, den verheirateten und ledigen Rekruten mit Unterstützungspflicht 75 Prozent des Lohnes bezahlt.

Für die übrigen Dienstleistungen innerhalb eines Jahres bezahlt der Arbeitgeber während eines Monats 100 Prozent

des Lohnes und für die darüber hinausgehende Militärdienstzeit (z.B. Beförderungsdienste) die gleichen Prozentsätze wie für Rekruten.

Die Erwerbsausfallentschädigung ist in den genannten Ansätzen inbegriffen. Die Gewährung von Entschädigungen für Militärdienst von mehr als einem Monat pro Jahr darf von der Verpflichtung des Arbeitnehmers abhängig gemacht werden, das Dienstverhältnis nach dem Militärdienst noch mindestens sechs Monate fortzusetzen.

Die Regelung gilt für Friedensdienst. Für Aktivdienst bleibt eine neu zu treffende Verabredung vorbehalten.

c) Absenzen

Für ausfallende Arbeitsstunden wegen bestimmter Verhinderungen erhält der Arbeitnehmer den Lohn, und zwar: bei Heirat für 2 Tage; bei Geburt eines ehelichen Kindes für 1 Tag; beim Tod des Ehegatten, eines Kindes oder der Eltern bis zu 3 Tagen, der Schwiegereltern oder Geschwister für 3 Tage, sofern sie in Hausgemeinschaft lebten, sonst bis zu 1 Tag; bei Bekleidungs- und Ausrüstungsinspektionen für 1/2 bis 1 Tag.

Beispiel 2:

Landesmantelvertrag 1967-1971 für das schweizerische Hoch- und Tiefbau-, Zimmer-, Steinhauer- und Steinbruchgewerbe (s. Anhang S. 211 ff.)

a) Taggeld (Art. 24)

Im Vertrag wird nur bestimmt, dass der Arbeitgeber "... 2% des Bruttolohnes vollumfänglich für die Krankentaggeldversicherung der Arbeitnehmer zu leisten" habe. Mit der zweiprozentigen Leistung sind die aus Art. 335 a.OR abzuleitenden Ansprüche erfüllt.

Diese Abgeltungsklausel müsste genauer formuliert sein und nur die Ansprüche aus Art. 335 a.OR wegen Krankheit ablösen, weil nach Gesetz und Landesmantelvertrag bei Militärdienst und weiteren Absenzen Leistungen zu erbringen sind.

Im Baugewerbe wurden zur Zeit der Gültigkeit dieses Landesmantelvertrages folgende Taggelder ausgerichtet:

vom 1. bis 30. Tag	60 Prozent des Lohnes,
vom 31. bis 180. Tag	70 Prozent des Lohnes,
vom 181. bis 720. Tag	80 Prozent des Lohnes.

Die Prämien wurden vom Arbeitgeber voll bezahlt. Die heute gültige Regelung im Baugewerbe und der geplante Ausbau der Leistungen wird in Ziffer 6 behandelt (1).

b) Militärdienst

Für maximal vier Wochen pro Kalenderjahr werden dem Verheirateten und Ledigen mit Unterstützungspflicht 100 Prozent, dem Ledigen ohne Unterstützungspflicht 50 Prozent des ausgefallenen Lohnes während des normalen schweizerischen Militärdienstes (mit Ausnahme der Rekrutenschule) vergütet.

1) Vgl. hinten S. 184 ff.

Die Leistungen sind an die Verpflichtung des Arbeitnehmers geknüpft, während den 12 Monaten vor dem Einrücken in den Militärdienst beim Arbeitgeber gearbeitet zu haben und nach der Rückkehr aus dem Dienst die Arbeit in ungekündigtem Dienstverhältnis wieder aufzunehmen. Diese eher strengen Voraussetzungen rechtfertigen sich für das Baugewerbe, dessen Arbeitnehmer oft die Stelle wechseln (1).

c) Absenzen (Art. 22)

Den angestammten Arbeitern des engeren Baugewerbes wird für unumgängliche Absenzen der entstandene Lohnausfall vergütet. Für Waffen- und Kleiderinspektion einen halben bis ganzen Tag; bei Verheiratung und Geburt eines ehelichen Kindes 1 Tag; bei Todesfall in der Familie des Arbeitnehmers (Ehefrau, Kinder, Eltern, Geschwister und Schwiegereltern) 2 Tage.

---

1) Vgl. dazu § 10; der häufige Stellenwechsel des Bauarbeiters war der Grund für die Entwicklung einer auf dieses Gewerbe zugeschnittenen Taggeldversicherung. Die strengen Bedingungen für die Lohnzahlung bei Militärdienst könnten wegfallen, sofern die Ergänzungszahlungen des Arbeitgebers über eine Verbandskasse ausgeglichen würden (Vgl. dazu Beispiel 13, S. 143 ff.).

Beispiel 3:

Gesamtarbeitsvertrag für gelernte Arbeitnehmer im schweizerischen Buchdruckgewerbe (Typographen), Ausgabe 1968 (s. Anhang S. 213 ff.)

a) Taggeld (Art. 52)

Die Lohnzahlung bei unverschuldeter Krankheit ist sehr ausführlich geregelt. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer in Abgeltung von Art. 335 a.OR ein Taggeld von Fr. 22.- (Sonn- und Feiertage inbegriffen) auszurichten. Dem GAV unterstellte Buchdruckereien sind verpflichtet, das Risiko der Taggeldauszahlungen bei einer Versicherungsgesellschaft oder einer Krankenkasse zu decken, oder durch Bereitstellung eigener Mittel eine gleichwertige Risikodeckung zu bewerkstelligen.

Für versicherungsfähige Arbeitnehmer ist der Anspruch wie folgt nach der Dauer des Anstellungsverhältnisses abgestuft:

im ersten Anstellungsjahr	während	120 Tagen
im zweiten Anstellungsjahr	während	240 Tagen
im dritten und vierten Anstellungsjahr	während	360 Tagen
vom fünften Anstellungsjahr an	während	720 Tagen

Das Taggeld kann vom gleichen Arbeitnehmer im Laufe von 540 (1.-4. Anstellungsjahr) bzw. 900 (ab 5. Anstellungsjahr) aufeinanderfolgenden Tagen nur einmal bezogen werden. Der Karenztag wird nachbezahlt, sofern die Krankheit länger als 14 Tage dauert. Der Arbeitnehmerverband muss dafür sorgen, dass bei seinen Mitgliedern keine Ueberversicherung entsteht.

Für versicherungsunfähige Arbeitnehmer besteht eine Verpflichtung zur Lohnzahlung im Krankheitsfall nur im Umfang des Art. 335 a.OR. Erkrankt ein Arbeitnehmer an einer vom Rückversicherer ausgeschlossenen Krankheit, so erhält er das Taggeld von Fr. 22.- wie folgt ausgerichtet:

im 1.	Versicherungsjahr	während 120 Tagen
im 2.	Versicherungsjahr	während 150 Tagen
im 3.	Versicherungsjahr	während 210 Tagen
im 4.	Versicherungsjahr	während 270 Tagen
im 5.	Versicherungsjahr	während 330 Tagen

im 6. Versicherungsjahr die gleichen Leistungen wie die versicherungsfähigen Arbeitnehmer.

Erkrankt ein Arbeitnehmer während der Kündigung, so erlischt der Taggeldanspruch vier Wochen nach Ablauf der Kündigungsfrist.

b) Militärdienst (Art. 51)

Für Verhinderungen wegen obligatorischer Wiederholungs-, Ergänzungs- oder Kadervorkurse in der Schweizer Armee oder Dienstleistungen im Zivilschutz bezahlt der Arbeitgeber je Tätigkeitsjahr im Betrieb den ledigen Arbeitnehmern 75 Prozent, den verheirateten Arbeitnehmern sowie Ledigen mit Unterstützungspflicht 100 Prozent des ausfallenden Lohnes. In den Ansätzen sind die Leistungen der Erwerbsersatzordnung inbegriffen. Scheidet der Arbeitnehmer auf eigenen Wunsch vor Ablauf eines Tätigkeitsjahres aus, so muss er den vom Arbeitgeber freiwillig geleisteten Lohn anteilmässig zurückgeben (1 Monat = 1/12).

Für die Rekrutenschule besteht keine Regelung; die Lohnzahlung richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

c) Absenzen (Art. 49)

Der GAV enthält eine sehr stark detaillierte Absenzen- und Feiertagsregelung. Der Lohnausfall wird für folgende Absenzen vergütet: Bei Heirat für 2 Tage; bei Niederkunft der Frau für 1 Tag; beim Tod der Gattin, der Kinder, der Eltern 3 Tage (Grosseltern, Schwiegereltern, Schwager, Schwägerin und Geschwister 1 Tag); bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt einmal pro Jahr 1 Tag. Zur Erfüllung der bürgerlichen Pflichten wird dreimal im Jahr die erforderliche Zeit gewährt und bezahlt; es fallen darunter die Tätigkeit in Wahlausschüssen und Schwurgerichten von kurzer Dauer (höchstens 1 Tag), obligatorischer Feuerwehrdienst, militärische Inspektionen, Rekrutenaushebungen usw.

3. Anrechnung gemäss Art. 130 KUVG

Beispiel 4:

Gesamtarbeitsvertrag vom 19. Februar 1969 für das Gärtnergewerbe (s. Anhang S. 218 ff.)

a) Lohnanspruch bei Krankheit (Art. 24)

Der Arbeitnehmer erhält den Lohn bei unverschuldeter Krankheit aufgrund einer gesamtarbeitsvertraglichen Skala ausgerichtet:

Dienstzeit im gleichen Betrieb	Lohnzahlung während
1 bis 6 Monate	8 Arbeitstagen
6 Monate bis 1 Jahr	14 Arbeitstagen
1 bis 2 Jahre	1 Monat
3 bis 4 Jahre	2 Monaten
5 bis 8 Jahre	3 Monaten
9 bis 12 Jahre	4 Monaten
13 bis 15 Jahre	5 Monaten
16 und mehr Jahre	6 Monaten

Die Tabelle entspricht ungefähr den Leistungen nach alter Berner Tabelle (1); für langjährige Dienstverhältnisse sind die Lohnzahlungsfristen sogar günstiger.

Besteht für den Arbeitnehmer bei einer anerkannten Krankenkasse eine Taggeldversicherung, so kann der Arbeitgeber das Krankengeld an den zu bezahlenden Lohn anrechnen, sofern er wenigstens die Hälfte der Versicherungsprämien bezahlt hat.

Von der Lohnzahlungspflicht ganz ausgenommen sind jene Betriebsinhaber, die auf eigene Kosten für die Arbeitnehmer eine Krankengeldversicherung von 70 Prozent des Lohnes abschliessen (freiwillige Abgeltung der Lohnzahlungspflicht bei Krankheit).

b) Unfallversicherung (Art. 30)

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für die Arbeitnehmer eine Betriebs- und Nichtbetriebsunfallversicherung

---

1) Vgl. vorn S. 15 f.

abzuschliessen mit folgenden Leistungen: Taggeldversicherung von mindestens 80 Prozent des Lohnes, Heilungskosten, Teilinvalidität, zweitausendfacher Taglohn bei Ganzinvalidität und Todesfall. Die Prämien für die Betriebsunfallversicherung trägt der Arbeitgeber, jene für die Nichtbetriebsunfallversicherung der Arbeitnehmer.

Diese Versicherungspflicht sichert dem Arbeitnehmer sehr günstige Leistungen in einem Verhinderungsfall.

c) Militärdienst (Art. 26)

Der Arbeitgeber muss bei schweizerischem obligatorischem Militärdienst (Wiederholungskurs und Ergänzungskurs), Zivilschutz und FHD-Dienstleistungen die Erwerbsausfallentschädigung nach Erwerbsersatzordnung in folgendem Umfang ergänzen: an verheiratete Arbeitnehmer und Ledige mit Unterstützungspflicht auf 100 Prozent, an ledige Arbeitnehmer ohne Unterstützungspflicht auf 50 Prozent.

Für die Rekrutenschule besteht keine Verpflichtung des Arbeitgebers zu Ergänzungszahlungen; sie sind im Rahmen der Verpflichtung gemäss Art. 324 b OR zu leisten.

d) Absenzen (Art. 15)

Der Arbeitnehmer erhält für die üblichen Absenzen den Verdienstausfall in folgendem Umfang vergütet: bei Heirat 1 Tagesverdienst; bei der Geburt eigener Kinder 1/2 Tagesverdienst; bei Todesfall von Ehegatten und Kindern im eigenen Haushalt 3 Tagesverdienste, bei Todesfall der Eltern und Kinder 2 Tagesverdienste; bei militärischer Inspektion 1/2 Tagesverdienst.

4. Krankenpflege

Beispiel 5:

Vereinbarung in der schweizerischen Uhrenindustrie vom 1. Oktober 1970 (s. Anhang S. 221 ff.)

a) Krankenversicherung

Die Vereinbarung enthält ausführliche Bestimmungen über die Taggeld- und Krankenpflegeversicherung. Die Lohnzahlungspflicht im Krankheitsfall des Arbeitnehmers wird abgegolten.

- Taggeld:

  Unterstützungspflichtige Arbeitnehmer, die während einer Krankheit keinen Lohn erhalten, müssen ein Taggeld von 80 Prozent des Lohnes versichern; jene ohne Unterstützungspflicht ein solches von 60 Prozent. Der Arbeitgeber leistet an die Versicherungsprämien im ersten Fall 1,9 Prozent, im zweiten Fall 1,45 Prozent (der massgebliche Lohn ist auf höchstens Fr. 2000.- im Monat begrenzt).

- Krankenpflegeversicherung:

  Dem für Krankenpflege versicherten Arbeitnehmer bezahlt der Arbeitgeber im Monat Fr. 10.- an die Prämie.

  An die Prämien der Familienangehörigen des Arbeitnehmers leistet der Arbeitgeber folgende Beiträge: für die Ehefrau Fr. 10.- pro Monat, sofern sie versichert ist und vom eigenen Arbeitgeber keinen Prämienbeitrag erhält; für jedes versicherte Kind Fr. 5.- pro Monat, sofern

der Arbeitnehmer für dessen Unterhalt und Versicherung aufkommt.

- Heimarbeiter:

  Die Heimarbeiter erhalten vom Arbeitgeber an die Krankenversicherung (Krankenpflege und Taggeld) einen Lohnzuschlag von 2,5 Prozent.

Besteht eine Betriebskrankenkasse oder eine Kollektiv-Versicherung, so werden die Arbeitgeberbeiträge direkt der Kasse zugewiesen. Der Arbeitnehmer hat zu beweisen, dass er versichert ist und der Arbeitgeber hat die Bezahlung der Prämien periodisch zu kontrollieren.

Die Regelung in der Uhrenindustrie von 1970 löst die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer in sehr günstiger Weise ab.

b) Militärdienst

Den Arbeitnehmern wird während ihres obligatorischen schweizerischen Militär-, Zivilschutz- und FHD-Dienstes (Aktivdienst bleibt vorbehalten) mit Einschluss der gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigung ausgerichtet:

- während der Rekrutenschule 30 Prozent des Lohnes für Rekruten ohne Unterstützungspflicht, 75 Prozent für Verheiratete oder ledige Rekruten mit Unterstützungspflicht;
- während der übrigen Instruktionskurse und -schulen 100 Prozent des Lohnes in den ersten 30 Tagen und 50 Prozent ab 31. Tag für Wehrmänner ohne Unterstützungspflicht; 100 Prozent des Lohnes in den ersten 30 Tagen und 75 Prozent ab 31. Tag für verheiratete Wehrmänner sowie Ledige mit Unterstützungspflicht;

- während der Wiederholungskurse an alle Arbeitnehmer 100 Prozent des Lohnes.

c) Absenzen

Der Arbeitgeber bezahlt für folgende berechtigte Absenzen den Lohnausfall: bei Heirat des Arbeitnehmers für 2 Tage; bei Geburt eines ehelichen Kindes 1 Tag; bei Tod des Ehegatten, eines Kindes oder der Eltern bis zu 3 Tagen; bei Tod der Schwiegereltern oder Geschwister in Hausgemeinschaft lebend bis zu 3 Tagen, andernfalls bis zu 1 Tag; bei militärischer Inspektion bis zu 1 Tag.

Beispiel 6:

Gesamtarbeitsvertrag für die Schweizerische Konservenindustrie, Ausgabe 1967/1968 (s. Anhang S. 226 f.)

a) Krankenversicherung (Art. 11)

Der Arbeitnehmer hat sich spätestens nach Ablauf der Probezeit bei einer vom Bund anerkannten und vom Betrieb zu bezeichnenden Krankenkasse für Heilungskosten und Krankengeld nach Massgabe des Lohnes zu versichern. Der Arbeitgeber leistet 60 Prozent an die Prämie.

Die Firma kann für das Taggeld auch mit einer anerkannten Krankenkasse eine Kollektivvereinbarung im Ausmass von 80 Prozent des Bruttolohnes treffen, deren Prämie sie zu 60 Prozent übernimmt. In diesem Fall erklären die Parteien ausdrücklich, dass sie auf die Geltendmachung von Art. 335 OR verzichten. Der Verzicht bei Abgeltung kann sich nur auf die Lohnzahlung bei Krankheit beziehen, was im GAV leider nicht präzisiert ist.

b) Unfallversicherung (Art. 10)

Dem GAV sind Betriebe unterstellt, die ihr Personal nach den Bestimmungen des KUVG gegen Unfall versichern müssen. Deshalb enthält der GAV keine Detailregelung, sondern nur einen Hinweis auf die Versicherungspflicht. Genauer geregelt ist dagegen der Abschluss einer Abredeversicherung (1).

c) Militärdienst (Art. 12)

Die Bestimmungen sind sehr global gehalten: Leistet der Arbeitnehmer schweizerischen obligatorischen Militärdienst, dann treten an Stelle der Lohnzahlungen in erster Linie die Leistungen der Erwerbsersatzordnung. Der Arbeitgeber hat zusätzliche Zahlungen auszurichten bis 100 Prozent des zuletzt bezogenen Lohnes für Verheiratete und bis zu 50 Prozent für Ledige. Die Leistungen des Arbeitgebers sind an die Bedingung gebunden, dass der Arbeitnehmer mindestens ein Jahr in der betreffenden Firma gearbeitet hat.

d) Absenzen (Art. 9)

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf höchstens vier Urlaubstage pro Jahr in folgenden Verhinderungsfällen: bei Geburt eigener Kinder 1 Tag; bei Todesfall des Ehegatten, eigener Kinder oder eines Elternteils 3 Tage, bei Todesfall der Schwiegereltern oder Geschwister 1 Tag; bei Heirat einschliesslich Wohnungswechsels 2 Tage; Umzug der eigenen Familie 1 Tag; Militärische Rekrutierung und Waffeninspektion 1/2 Tag beziehungsweise die benötigte Zeit.

---

1) Vgl. dazu auch ZANETTI, SZS 1958, S. 182.

§ 10 Die ersten Regelungen nach dem neuen Arbeitsvertragsrecht

1. Gesamtarbeitsverträge

a) Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen in Landesverträgen und Landesteilverträgen

Beispiel 7:

Bundesratsbeschluss vom 4. Januar 1973 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Schreinergewerbe (s. Anhang S. 228 ff.)

Der örtliche Geltungsbereich der AVE umfasst 18 Kantone. Nicht erfasst werden die Kantone Freiburg, Basel-Stadt, Tessin, Waadt, Wallis, Neuenburg, Genf; im Kanton Bern gilt der Beschluss in sechs Amtsbezirken des Juras nicht.

aa) Taggeld (Art. 24)

Die versicherungsfähigen Arbeitnehmer müssen sich für ein Krankentaggeld versichern. Ueber die Wahl des Versicherungsträgers verständigen sich die Arbeitgeber und Arbeitnehmer direkt.

Die Versicherung hat ein Taggeld von 70 Prozent des Lohnausfalles während einer Genussberechtigungsdauer von 720 innert 900 aufeinanderfolgender Tage, bei Tuberkulose 1800 Tage innert 7 aufeinanderfolgender Jahre, zu leisten und

eine Karenzzeit von höchstens 3 Monaten und eine Wartefrist von höchstens 2 Tagen vorzusehen.

Die Prämien übernimmt der Arbeitgeber voll. Besteht keine Kollektivversicherung, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer an seine Einzelversicherung 2,5 Prozent des Bruttolohnes zu bezahlen; er muss sich periodisch vergewissern, dass der Arbeitnehmer im vorgeschriebenen Umfang versichert ist.

Die Lohnzahlungspflicht bei Krankheit des Arbeitgebers entfällt durch den Abschluss der vorgeschriebenen Versicherung.

Für nichtversicherbare Arbeitnehmer besteht keine Regelung; Leistungen werden im Umfange der Skalen der Gewerbegerichte zu erbringen sein.

Die Abmachung bietet dem Arbeitnehmer Schutz vor den wirtschaftlichen Folgen einer Erkrankung im Ausmass der bisherigen GAV-Praxis. Zu beachten ist, dass die AVE ausgesprochen wurde, obwohl die Leistungen für die gesetzliche Minimalfrist nach Art. 324 a OR auf 70 Prozent begrenzt sind, und zudem eine Wartefrist von zwei Tagen vereinbart werden kann. Günstig ist die Versicherungslösung für den Arbeitnehmer insofern, als der Arbeitgeber die volle Prämie bezahlt. Zudem werden vom Arbeitgeber Leistungen bei Militärdienst und anderen Absenzen ausgerichtet.

bb) Militärdienst (Art. 23)

Für höchstens vier Wochen pro Kalenderjahr werden folgende Entschädigungen ausgerichtet:

- während der Rekrutenschule als Rekrut an Ledige 30 Prozent und an Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht 80 Prozent;
- während der Kaderschulen und dem Abverdienen an Ledige 50 Prozent und an Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht 80 Prozent;
- während der Wiederholungskurse und ähnlicher Militärdienstleistungen an Ledige 80 Prozent und an Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht 100 Prozent.

Die Erwerbsausfallentschädigung ist in den Ansätzen inbegriffen.

Die Leistungen der Arbeitgeber werden über die "Militärdienstentschädigungskasse des schweizerischen Schreinergewerbes" ausgeglichen. Die Kasse wird geführt durch die AHV-Ausgleichskasse des Schreiner-, Möbel- und Holzgewerbes. Der Arbeitgeber hat 0,8 Prozent der Bruttolohnsumme der dem GAV unterstellten Arbeitnehmer zu entrichten.

cc) Absenzen (Art. 22)

Die Arbeitnehmer erhalten in folgenden Verhinderungsfällen den Lohnausfall aufgrund der Normalarbeitsstunden und dem normalen Stundenlohn vergütet:

bei Tod der Ehefrau, eigener Kinder, der Eltern, Schwiegereltern oder Geschwister für 2 Tage; bei Geburt eigener Kinder sowie bei eigener Heirat für 1 Tag; bei militärischer Inspektion für 1/2 Tag.

Beispiel 8:

Bundesratsbeschluss vom 19. März 1973 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Coiffeurgewerbe (s. Anhang S. 232 ff.)

Die AVE gilt für das Gebiet der ganzen Schweiz. Aus dem im Anhang des BRB abgedruckten "GAV vom 29. Mai 1972 für das schweizerische Coiffeurgewerbe" entnehmen wir folgende, für die Lohnzahlungspflicht bedeutende Bestimmungen:

aa) Taggeld (Art. 36)

Die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers infolge Krankheit des Arbeitnehmers wird mit einem Taggeld in Franken abgegolten, das sich in der Höhe nach Alter und Familienlasten des Arbeitnehmers richtet. Das Taggeld wird für die heute übliche Dauer nach KUVG entrichtet. Besteht ein Versicherungsvorbehalt, dann wird das Taggeld innerhalb von 540 aufeinanderfolgenden Tagen gemäss einer Skala (Abs. 2) gewährt, gestuft nach der Anstellungsdauer.

Die Regelung gilt auch für Teilzeitbeschäftigte; die Taggelder ermässigen sich im Verhältnis der tatsächlichen Arbeitszeit zur Höchstarbeitszeit.

An die Prämien leisten Arbeitgeber und Arbeitnehmer je 50 Prozent.

Für nicht versicherungsfähige Arbeitnehmer wird der volle Lohn für beschränkte Zeit gemäss einer Skala entrichtet. Bei einer Dienstdauer von 3 Jahren und mehr, wird dem Arbeitnehmer der Lohn bei Krankheit für 12 Wochen gewährt; verglichen mit der Praxis der Gewerbegerichte ist die Lösung bedeutend schlechter.

Angelernten Arbeitnehmern werden bei Verhinderung wegen Krankheit, auch während der Anlehre, 80 Prozent des effektiven Lohnes vergütet.

Heute werden Taggeldversicherungen meistens in Prozenten des Lohnes vereinbart. Taggelder in festen Beträgen sind selten; ihre Problematik lässt sich an diesem Beispiel erkennen. Der GAV wurde im Mai 1972 abgeschlossen. Damals betrug der Mindestfestlohn (unabhängig vom erzielten Umsatz) für einen Damencoiffeur, 1. Kraft, Franken 35.40 pro Tag (Art. 28 Abs. 1 b GAV). War er verheiratet, so musste für ihn ein Taggeld von 28 Franken versichert werden. Zu berücksichtigen ist ferner, dass im Coiffeurgewerbe in den Städten für gute Mitarbeiter Löhne bezahlt werden, die mindestens 50 Prozent über den Ansätzen des GAV liegen. Im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses und der AVE mag die Taggeldversicherung für das gewählte Beispiel ungefähr 60 Prozent des Lohnes betragen haben.

Am 1. Mai 1974 sind die Lohnansätze, wiederum allgemeinverbindlich, erhöht worden. Der gleiche Mitarbeiter verdient nun nach GAV im Tag mindestens 43 Franken. Die Mindestansätze für das Krankentaggeld sind nicht erhöht worden. Der Versicherungsgrad beträgt schätzungsweise noch 50 Prozent. Nach Art. 29 des GAV kann ein etwas tieferer fester Lohn, jedoch verbunden mit einer Umsatzbeteiligung vereinbart werden. Bei gutem Geschäftsgang wird der Versicherungsgrad bei dieser Entlohnungsart vermutlich weniger als 50 Prozent betragen. In unserer Betrachtung haben wir Trinkgeldeinnahmen nicht berücksichtigt.

bb) Unfallversicherung

Die Lohnzahlungspflicht bei Verhinderung durch Unfall ist für die Betriebsunfälle vom Arbeitgeber durch eine Versicherung abzugelten.

Die Betriebsunfallversicherung muss folgende Mindestleistungen vorsehen:

- Heilungskosten bis 5000 Franken und 3/4 der Tagestaxe bei Spitalaufenthalt;
- Transportkosten bis zu 500 Franken;
- Taggeldleistungen während eines Jahres, je nach Alter und Zivilstand von 20 Franken bis 30 Franken;
- Todesfallentschädigung von 50 000 Franken und
- Entschädigung bei Vollinvalidität von 100 000 Franken oder einen entsprechenden Betrag bei Teilinvalidität.

Eine Versicherung gegen Nichtbetriebsunfälle ist auf Verlangen des Arbeitnehmers auf seine Kosten abzuschliessen. Besteht keine solche Versicherung, so hat der Arbeitgeber bei einem Nichtbetriebsunfall den Lohn während beschränkter Zeit gemäss einer Skala zu bezahlen.

cc) Militärdienst und ähnliche Fälle (Art. 32)

Sind die gesetzlichen Bestimmungen betreffend Vertragsdauer erfüllt, so erhält der Arbeitnehmer bei Militärdienst, bei Verhinderung wegen anderer gesetzlicher Pflichten oder bei Ausübung eines öffentlichen Amtes den Lohn für eine beschränkte Zeit. Eine Tabelle umschreibt die Dauer der Lohnzahlung: im ersten Dienstjahr sind es 3 Wochen, im zweiten Dienstjahr 7 Wochen und vom dritten Dienstjahr an 12 Wochen.

Die vorgesehenen Leistungen des Arbeitgebers sind beachtlich. Zum Verhinderungsgrund Militärdienst ist jedoch festzuhalten, dass nach Abs. 3 die Leistungen der Erwerbsersatzordnung an die Stelle der Leistungen des Arbeitgebers treten; sie sind vom Arbeitgeber auf vier Fünftel zu ergänzen. Der Arbeitgeber muss die Ergänzungszahlungen jedoch auch während längeren Diensten zahlen. Absolventen von Rekrutenschulen werden normalerweise im ersten oder zweiten Dienstjahr stehen, womit die Ergänzungszahlungen während drei oder sieben Wochen zu leisten sind. Beträchtlich würde der Arbeitgeber belastet, wenn sein Mitarbeiter in ein öffentliches Amt gewählt würde, z.B. als Vertreter in eine Legislative. Wir nehmen jedoch an, dass dies sehr selten der Fall ist.

dd) Absenzen (Art. 26)

Der Arbeitnehmer hat bei folgenden Ereignissen Anrecht auf bezahlten Urlaub: bei Tod des Ehegatten oder eigener Kinder für 3 Tage und der Eltern oder Geschwister für 1 Tag; bei Niederkunft der Ehefrau für 1 Tag; bei Heirat am Montag oder Dienstag für 2 Tage, sonst 1 Tag; bei militärischer Rekrutierung oder Inspektion für 1/2 bis 1 Tag. Sofern das Arbeitsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert hat, wird auch für die Meisterprüfung bezahlter Urlaub gewährt.

Beispiel 9:

Bundesratsbeschluss vom 17. Mai 1974 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes (s. Anhang S. 238 ff.)

Am 1.7.74 wurde mit dem Inkrafttreten der AVE des Landes-GAV des Gastgewerbes vom 5.12.73 der "BRB vom 15.3.72 über die Entlöhnung des Bedienungspersonals im schweizerischen Beherbergungsgewerbe" aufgehoben. Die AVE wurde für das Gebiet der ganzen Schweiz ausgesprochen; Teilzeitarbeitsverträge unterstehen den Bestimmungen ebenfalls (Art. 2 AVE).

Bis zum 31.12.74 bleibt für den Kanton Basel-Stadt der Regierungsratsbeschluss vom 29.8.72 betreffend die Allgemeinverbindlicherklärung des GAV vom 11.5.71 für das Gastgewerbe vorbehalten.

Im Gastgewerbe besteht zum ersten Mal eine umfassende, für das ganze Gebiet der Schweiz gültige Regelung. Um die Anwendung des Vertragstextes in der Praxis zu erleichtern, haben die vertragsschliessenden Verbände gemeinsam einen "Kommentar zum Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes" herausgegeben (1).

aa) Lohn bei Verhinderung (Art. 37 GAV)

Für die verschiedenen Verhinderungsgründe sieht der GAV eine Tabelle vor, die festlegt, während welcher Dauer der

1) Verlag: Kontrollstelle für den Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes, Dufourstrasse 50, Postfach 4002 Basel.

Arbeitgeber zur Lohnzahlung verpflichtet ist:

"Dauer des Arbeitsverhältnisses	Dauer der Lohnzahlung
bis 1 Jahr	3 Wochen
über 1 Jahr	1 Monat
über 2 Jahre	2 Monate
über 5 Jahre	3 Monate
über 10 Jahre	4 Monate
über 15 Jahre	6 Monate".

Die Leistungen sind innerhalb eines Jahres für alle auftretenden gleichen Verhinderungen zusammen zu gewähren. Zudem besteht eine Kumulation der verschiedenen Verhinderungsgründe, von der jedoch in Abs. 3 Militärdienst, Krankheit und Unfall teilweise ausgeschieden werden.

Die Staffelung der Lohnzahlungsdauer nach Anstellungsjahren ist für den Arbeitnehmer langfristig betrachtet günstiger als jene der "Berner-Tabelle". Der Arbeitnehmer hat bei einer Verhinderung von Anfang an Anspruch auf den Lohn. Diese Regelung drängte sich deshalb auf, weil im Gastgewerbe viele Verträge auf eine bestimmte Zeit von mehr als drei Monaten abgeschlossen werden.

Bei Saisonarbeitnehmern werden die einzelnen Arbeitsperioden zur Berechnung der Dauer des Arbeitsverhältnisses im gleichen Betrieb oder beim gleichen Arbeitgeber zusammengezählt, sofern der Unterbruch zwischen den einzelnen Arbeitsperioden nicht mehr als zwei Jahre beträgt (Art. 7 GAV).

bb) Taggeld (Art. 40 GAV)

Die Lohnzahlungspflicht im Krankheitsfall nach Art. 324 a OR kann abgegolten werden, wenn der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Prämie an eine Krankengeldversicherung von 80 Prozent des AHV-Lohnes bezahlt. Der Abschluss einer solchen Versicherung ist freiwillig. Während einer Karenzfrist, bei Versicherungsvorbehalten oder sofern ein geringeres Taggeld versichert oder ein geringerer Prämienanteil übernommen wird, gilt Art. 37 Ziff. 1 GAV.

cc) Krankenpflege (Art. 38 u. 39 GAV)

Der versicherungsfähige Arbeitnehmer muss sich selbst für Krankenpflege versichern; der Arbeitgeber hat ihn auf diese Pflicht aufmerksam zu machen.

Lebt der Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber, so hat er bei Krankheit oder Unfall Anspruch auf Pflege und ärztliche Behandlung; der Arbeitgeber ist nach Gesetz nicht verpflichtet, eine Krankenpflegeversicherung für das Personal abzuschliessen (1). Im GAV für das Gastgewerbe wird Art. 328 a OR jedoch abgegolten, sofern der Arbeitgeber die Hälfte, mindestens aber Fr. 6.- monatlich an die Prämie einer Krankenpflegeversicherung bezahlt. Dabei ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, an freiwillige Zusatzversicherungen des Arbeitnehmers beizutragen. Auch wenn eine Betriebsversicherung besteht, ist der Arbeitnehmer frei in der Wahl der Kasse, sofern er sich über den Anschluss an eine andere gleichwertige Versicherung ausweist.

---

1) Vgl. dazu SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 328 a OR, S. 156 ff.

Uebernimmt die Krankenversicherung bei einem Spitalaufenthalt Kost und Logis, so hat der Arbeitnehmer dennoch im Rahmen von Art. 37 GAV Anspruch auf den vollen AHV-Lohn, also inklusive Naturallohn (Auslegung gemäss Kommentar zum L-GAV des Gastgewerbes).

dd) Unfallversicherung (Art. 41-45 GAV)

Der Schweizer-Hotelier-Verein führt eine eigene Unfallversicherung. Die ständig beschäftigten Arbeitnehmer sind obligatorisch für Betriebs- und Nichtbetriebsunfall zu versichern. Teilzeitarbeitnehmer und Aushilfen sind nur während ihrer Tätigkeit für den Betrieb zu versichern mit Einschluss der befugterweise auf dem Betriebsareal verbrachten Freizeit und dem direkten Weg von und zu der Arbeit. Die Nichtbetriebsunfallversicherung ist für die nicht ständig beschäftigten Arbeitnehmer fakultativ.

Die Prämie der Betriebsunfallversicherung hat der Arbeitgeber zu tragen, jene der Nichtbetriebsunfallversicherung der Arbeitnehmer. In jedem Fall hat der Arbeitgeber zwei Drittel der Gesamtprämie zu bezahlen.

Die Unfallversicherung muss ihre Leistungen auf der ganzen Welt gewähren, ausserhalb von Europa nur für Reisen und Aufenthalte bis zu sechs Monaten. Die Heilungskosten sind in der Höhe unbegrenzt während mindestens 720 innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen zu gewähren. Das Taggeld beträgt 80 Prozent des AHV-pflichtigen Lohnes und ist ab dem vierten Tag nach dem Unfall (Unfalltag nicht gerechnet) für die gleiche Dauer wie die Heilungskosten auszurichten. Für die ersten drei Tage nach dem Unfall hat der Arbeitgeber den AHV-Lohn voll zu entrichten. Im Gegensatz zur Krankengeldversicherung hat der Arbeitgeber

bei Unfall die Taggeldleistungen der Versicherung an Arbeitnehmer mit gesetzlicher Unterstützungspflicht auf 100 Prozent des AHV-Lohnes zu ergänzen, jedoch nur während der in Art. 37 GAV vorgeschriebenen Lohnzahlungsfristen.

Sofern die kantonalen Vorschriften über die obligatorische Unfallversicherung für den Arbeitnehmer günstiger sind, bleiben diese vorbehalten (Art. 3 AVE).

ee) Militärdienst (Art. 46 GAV)

Der Arbeitnehmer hat bei Verhinderung wegen schweizerischem Militär-, Frauenhilfs- und Zivilschutzdienstes Anspruch auf volle Lohnzahlung während 25 Tagen im Arbeitsjahr. Diese Frist gilt nicht nur für Wiederholungskurse und ähnliche Dienste, sondern auch für die Rekrutenschule und Beförderungsdienste.

Für Beförderungsdienste, die länger als 25 Tage dauern, hat der Arbeitnehmer bis höchstens 120 Tage im Jahr die folgenden Ansprüche: 40 Prozent des Lohnes für Ledige mit Unterstützungspflicht, 70 Prozent des Lohnes für Verheiratete. Ledige ohne Unterstützungspflicht haben keine finanziellen Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber.

Im unterjährigen Arbeitsverhältnis kann die zusätzliche Lohnzahlung durch den Arbeitgeber von der Verpflichtung abhängig gemacht werden, das volle Arbeitsjahr im Betrieb zu bleiben oder während der auf den Dienst folgenden Saison nicht zu kündigen.

Lohnanteile von über Fr. 2500.- monatlich werden für die genannten Ansätze nicht berücksichtigt. Ist die Erwerbs-

ausfallentschädigung grösser als die angeführten Leistungen, so ist diese dem Arbeitnehmer auszurichten.

ff) Absenzen (Art. 66 GAV)

Der Arbeitnehmer hat in folgenden Fällen Anspruch auf bezahlten Urlaub: bei Heirat für 2 Tage, bei der Hochzeit von Eltern, Kindern und Geschwistern für 1 Tag; bei Niederkunft der Ehefrau für 1 Tag; bei Tod von Ehefrau/Ehemann, Kindern, Eltern und Geschwistern für 1-3 Tage; bei militärischer Rekrutierung oder Inspektion für 1/2 bis 1 Tag; bei Umzug des eigenen Haushaltes in der Region des Wohnortes für 1 Tag, bei weiterer Entfernung für 1 1/2 bis 2 Tage; bei höheren Fachprüfungen und Berufsprüfungen bis 6 Tage; für das Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle die erforderliche Zeit, höchstens aber 2 Tage. Für Bildungsurlaub ist pro Arbeitsjahr 1 Tag zu gewähren; er kann für sechs Kalenderjahre zusammenhängend gewährt werden.

Beispiel 10:

Bundesratsbeschluss vom 6. Juni 1974 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die Klavierbranche (s. Anhang S. 246 ff.)

Die AVE gilt für die ganze Schweiz, mit Ausnahme des Kantons Tessin (Art. 2 AVE).

aa) Lohnzahlung bei Krankheit (Art. 12 GAV)

Bei Verhinderung des Arbeitnehmers durch Krankheit wird der Arbeitgeber verpflichtet, innerhalb 12 aufeinanderfolgender Monate, den Lohn gemäss einer Skala auszurichten:

"Bei einer Dienstdauer von		Lohnzahlungspflicht während
1	Monat	1 Woche
3	Monaten	2 Wochen
6	Monaten	3 Wochen
1	Jahr	1 Monat
2 - 4	Jahren	2 Monate
5 - 9	Jahren	3 Monate
10 - 14	Jahren	4 Monate
15 - 19	Jahren	5 Monate
20 - 24	Jahren	6 Monate
25 - 29	Jahren	7 Monate
30 - 34	Jahren	8 Monate
35 - 39	Jahren	9 Monate".

Die Tabelle entspricht der Praxis der Gewerbegerichte. Der Arbeitnehmer erhält den Lohn zwar bereits nach einer Dienstdauer von einem Monat während einer Woche, jedoch vom dritten bis sechsten Monat nur während zwei Wochen. Das Gesetz schreibt in Art. 324 a OR zwingend ab viertem Monat ein Minimum von drei Wochen vor. Die prüfende Bundesbehörde hat die abweichende Regelung im GAV als der gesetzlichen gleichwertig erklärt. Art. 324 a OR wurde demnach ähnlich ausgelegt, wie die frühere Bestimmung in Art. 335 a.OR: die abweichende Abmachung wurde gesamthaft bewertet, d.h., das gesetzliche Minimum von drei Wochen im ersten Anstellungsjahr braucht nicht starr vom vierten Monat an gewährt zu werden, wenn Leistungen bereits während der dreimonatigen Wartefrist gewährt werden.

Zudem ist zu beachten, dass die Lohnzahlungsfristen in Art. 12 GAV nur den Verhinderungsgrund Krankheit betreffen. Für Militärdienst besteht eine separate Regelung (Art. 11 GAV). Andere unverschuldete Verhinderungsgründe,

die in den GAV oft als bezahlte "Absenzen" aufgeführt sind, werden im GAV für die Klavierbranche nicht erwähnt; sie müssen gemäss der gesetzlichen Vorschrift trotzdem bezahlt werden, unseres Erachtens zusätzlich zu den Leistungen in Art. 12 GAV.

Leider sieht der GAV für Krankenabsenzen keine Versicherungspflicht für ein Taggeld vor.

bb) Militärdienst (Art. 11 GAV)

Die Lohnzahlungspflicht gemäss Art. 324 a OR wegen obligatorischen Militär- und Zivilschutzdienstes in Friedenszeiten wird mit folgenden Entschädigungen des Arbeitgebers abgegolten:

Während der Rekrutenschule erhalten Ledige 30 Prozent und Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht 50 Prozent des Gehaltes.

Bei Dienstleistungen bis zu vier Wochen im Jahr wird allen Arbeitnehmern der volle Lohn bezahlt.

Für die vier Wochen im Jahr übersteigende Dienstzeit erhalten Ledige 50 Prozent und Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht 75 Prozent des Lohnes.

Verhinderungen wegen Frauenhilfsdienstes gelten als obligatorischer Militärdienst. Die Entschädigungen der Erwerbsersatzordnung fallen dem Arbeitgeber zu, soweit sie dessen Lohnzahlungen nicht übersteigen.

b) Landesverträge oder Landesteilverträge ohne Allgemeinverbindlicherklärung

Beispiel 11:

Gesamtarbeitsvertrag vom 1. April 1972 für Betriebe der Baumwollindustrie (s. Anhang S. 249 ff.)

aa) Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall (Art. 28)

Die Lohnzahlungspflicht im Krankheitsfall gemäss Art. 324 a OR wird wie folgt erfüllt:

Arbeitnehmer im Monatslohn: Der Arbeitgeber bezahlt den vollen Lohn gemäss einer Skala und der Arbeitnehmer ist verpflichtet, zu seinen Lasten eine aufgeschobene Taggeldversicherung (Leistungen nicht vorgeschrieben) abzuschliessen, deren Leistungsbeginn mit dem Ablauf der vollen Lohnzahlung übereinstimmt.

Die Skala entspricht der gewerbegerichtlichen Praxis; im ersten Anstellungsjahr besteht keine Karenzfrist von drei Monaten. Die volle Lohnzahlung ist ausgeschlossen bei von der SUVA nicht versicherten Unfällen oder bei gekürzten Versicherungsleistungen.

Taggelder obligatorischer Sozialversicherungen und der Pensionskasse werden an die Lohnzahlungen der Firma angerechnet. Einer Krankheit werden auch ärztlich verordnete Kuren in Anstalten unter ärztlicher Leitung gleichgestellt. Für weiterbeschäftigte Pensionierte erstreckt sich die Lohnersatzzahlung auf maximal 90 Tage.

Arbeitnehmer im Stundenlohn: Sie sind verpflichtet, sich bei einer Betriebskrankenkasse oder einer anerkannten Krankenkasse für 80 Prozent des Lohnausfalles (ohne

Schichtzulage) zu versichern. Der Arbeitgeber übernimmt 60 Prozent der Prämie, sofern der Arbeitnehmer den Versicherungsnachweis erbringt.

bb) Militär- und Zivilschutzdienst

Während der obligatorischen Wiederholungs- und Zivilschutzkurse erhält der Arbeitnehmer 100 Prozent des Lohnes, sofern das Arbeitsverhältnis bereits 3 Monate bestanden hat.

Während der Rekrutenschule und der Unteroffiziersschule sowie des Abverdienens des Grades werden dem Ledigen 50 Prozent, dem Verheirateten oder Ledigen mit Unterstützungspflicht 70 Prozent des Lohnes ausbezahlt. Diese Leistungen sind jedoch an die Bedingungen geknüpft, dass das Arbeitsverhältnis mindestens 1 Jahr gedauert hat und in ungekündigtem Zustand wieder aufgenommen wird. Bei Lohnzahlungen über 4 Wochen darf während 6 Monaten und nach der Rekrutenschule innert 12 Monaten nach der Entlassung aus dem Militärdienst nicht gekündigt werden.

Die Entschädigung gemäss Erwerbsersatzordnung fällt dem Arbeitgeber zu, soweit sie dessen Lohnzahlungen nicht übersteigt.

Beispiel 12:

Gesamtarbeitsvertrag vom 1. Januar 1973 für das Gärtnergewerbe (s. Anhang S. 254 ff.)

Der Geltungsbereich (Art. 1) dieses Landesteilvertrages erstreckt sich auf das Gebiet der Schweiz, mit Ausnahme der Kantone Freiburg, Neuenburg, Waadt, Wallis und Genf.

Sachlich werden alle Betriebe des Gärtnergewerbes und alle in diesem Gewerbe im Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer erfasst.

Neben diesem GAV besteht ein NAV für Privatgärtner; wir verweisen auf Beispiel 18.

aa) Lohn im Krankheitsfall (Art. 20 und 22)

Grundsätzlich ist der Lohn bei Verhinderung wegen Krankheit gemäss einer Skala zu entrichten, die für lange Dienstzeiten im gleichen Betrieb bessere Leistungen vorsieht, als sie der Gewerbegerichtspraxis entsprechen.

Neben dieser Skala sieht der GAV eine Krankenlohnvorschrift vor, wie sie bereits unter dem alten Recht üblich und verbreitet war: Der Arbeitgeber kann die Taggeldleistungen einer anerkannten Krankenkasse an den nach Skala zu bezahlenden Lohn anrechnen, sofern er dem Arbeitnehmer wenigstens die Hälfte der Versicherungsprämien bezahlt.

Ausgenommen von der Lohnzahlungspflicht nach Art. 324 a OR sind jene Arbeitgeber, die auf eigene Kosten (also Prämie voll zu Lasten des Arbeitgebers) eine Taggeldversicherung von 80 Prozent des Lohnes abschliessen und damit abgelten (Genussrechtsdauer von 720 während 900 aufeinanderfolgender Tage). Die Karenzzeit darf drei Monate, die Wartefrist zwei Tage betragen.

bb) Unfallversicherung (Art. 38)

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle zu versichern.

Die Betriebsunfallversicherung muss mindestens ein Taggeld von 80 Prozent des Taglohnes vorsehen und die Heilungskosten ersetzen. Ganzinvalidität und Todesfall sind zum zweitausendfachen Taglohn zu versichern mit Einschluss der Teilinvalidität. Die Prämien trägt der Arbeitgeber.

Für Nichtbetriebsunfälle ist die Versicherung im selben Umfang zu Lasten des Arbeitnehmers abzuschliessen; besondere Risiken sind auf seinen Wunsch einzuschliessen.

cc) Militärdienst (Art. 19)

Der Arbeitnehmer hat während des obligatorischen schweizerischen Militärdienstes Anspruch auf ergänzende Lohnzahlungen durch den Arbeitgeber, sofern er nach der Dienstentlassung weitere 12 Monate im gleichen Betrieb arbeitet.

Die Ansätze betragen:

- während der Rekrutenschule und während des Abverdienens und in Kaderschulen für Ledige 30 Prozent, für Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht 70 Prozent;
- während Wiederholungs-, Ergänzungs-, Zivilschutz- und Frauenhilfsdienst-Kursen für Ledige 80 Prozent, für Ledige mit Unterstützangspflicht und Verheiratete 100 Prozent.

dd) Absenzen (Art. 27)

Absenzen werden zum normalen Lohn vergütet bei Heirat für 2 Tage; bei Geburt eigener Kinder für 1 Tag; bei Todesfall des Ehegatten und der Kinder im eigenen Haushalt für 3 Tage, der Eltern oder übrigen Kinder für 2 Tage, der Schwiegereltern und Geschwister für 1 Tag; bei militärischer Inspektion für 1/2 Tag. Bildungsurlaub wird gewährt, sofern er im Interesse des Betriebes liegt.

Beispiel 13:

Gesamtarbeitsvertrag des schweizerischen Spenglerei- und sanitären Installationsgewerbes vom 1. Januar 1973 (s. Anhang S. 258 ff.)

Der GAV gilt in der ganzen Schweiz mit Ausnahme der Kantone Waadt und Genf; zu einzelnen Bestimmungen bestehen teilweise zusätzliche Geltungsbeschränkungen. Lokale, kantonale oder regionale Ergänzungsbestimmungen sind gültig, sofern sie diesem GAV nicht widersprechen.

aa) Familienausgleichskasse SPIDA (Art. 24)

Interessant an diesem Beispiel ist die Verpflichtung für den Arbeitgeber, Lohnzahlungen wegen Verhinderungen durch Militärdienst, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder die Entschädigungen für Absenzen ebenfalls über eine Ausgleichskasse auszugleichen. Wir erachten diese Regelung als empfehlenswert und geben deshalb die Bestimmungen über die Ausgleichskasse im Anhang ungekürzt wieder.

bb) Taggeld (Art. 20.6.2)

Die Lohnzahlungspflicht bei Krankheit des Arbeitnehmers muss durch eine kollektive Versicherung von 80 Prozent des Lohnes abgegolten werden. Die Leistungen erfolgen ab Beginn der Krankheit für die übliche Leistungsdauer nach KUVG. Bei teilweiser Arbeitsverhinderung von mindestens 50 Prozent wird das Taggeld proportional ausgerichtet.

Den Arbeitgebern wird empfohlen, die Kollektivversicherung bei der "Paritätischen Krankenversicherung für das Metallgewerbe" abzuschliessen; die Prämien von 2,8 Pro-

zent des AHV-pflichtigen Lohnes sind vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zu 50 Prozent zu tragen.

cc) Unfallversicherung (Art. 20.6.3)

Die Arbeitnehmer sind nach den Bestimmungen des KUVG versichert. Die Karenztage der SUVA sind dem Arbeitnehmer zu vergüten gemäss Art. 324 b OR; die Zahlungen der einzelnen Arbeitgeber werden über die Ausgleichskasse ausgeglichen. Die Beitragsleistung des Arbeitgebers ist in Art. 24.3 geregelt (s. Anhang Beispiel 13).

dd) Militärdienstleistung (Art. 20.6.4)

Die Lohnzahlungspflicht wegen Verhinderung durch Militärdienst wird wie folgt abgelöst:

Während obligatorischer Militärdienstleistungen bis zu 4 Wochen im Kalenderjahr 100 Prozent, für die darüber hinausgehende Zeit 50 Prozent für Ledige und 75 Prozent für Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht. Die beiden letztgenannten Ansätze erhalten ebenfalls die Rekruten.

Die Lohnzahlungen der einzelnen Arbeitnehmer sind über die Ausgleichskasse auszugleichen. Die Beitragsleistung des Arbeitgebers ist in Art. 24.3 geregelt (s. Anhang Beispiel 13).

ee) Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausübung eines öffentlichen Amtes (Art. 20.6.5)

Die Paritätische Kommission legt in diesen Fällen die Lohnzahlungspflicht fest, unter Berücksichtigung der Entschädigung für die betreffende Tätigkeit. Die Lohnzahlun-

gen werden über die Ausgleichskasse ausgeglichen. Die Beitragsleistung des Arbeitgebers regelt Art. 24.3 (s. Anhang Beispiel 13).

ff) Absenzen (Art. 20.7)

Es werden folgende Entschädigungen ausgerichtet, sofern die Absenzen nicht auf einen arbeitsfreien Tag fallen: bei Heirat 2 Tagesentschädigungen; bei der Geburt eines ehelichen Kindes 1 Tagesentschädigung; beim Tod der Ehefrau, eigener Kinder, von Geschwistern, Eltern und Schwiegereltern 1 bis 3 Tagesentschädigungen, je nach ausgefallenen Tagen; für die militärische Inspektion 1/2 Tagesentschädigung.

Die Leistungen des Arbeitgebers sind über die Ausgleichskasse auszugleichen. Die Beitragsleistung des Arbeitgebers ist in Art. 24.3 geregelt (s. Anhang Beispiel 13).

c) Chemische Industrie

Beispiel 14:

Gesamtarbeitsvertrag vom 1. Januar 1972 für die Basler Chemische Industrie (s. Anhang S. 266 ff.)

Der GAV gilt im Kanton Basel-Stadt für die dem Verband Basler Chemischer Industrieller angeschlossenen Firmen.

aa) Lohnersatz bei Krankheit und Unfall (Art. 28 u. 31 GAV)

Die Lohnzahlungspflicht bei Krankheit und Unfall gemäss Art. 324 a OR wird abgegolten. Die Firmen bezahlen -

ausgenommen bei den von der SUVA nicht versicherten Unfällen - den vollen Lohnersatz für 720 innerhalb von 900 Tagen grundsätzlich ohne Karenztage.

Die Verbandsfirmen erlassen zusammen mit ihrer Arbeiterkommission ein Lohnersatz-Reglement. An die Kosten der Lohnersatz-Regelung leisten die Arbeitnehmer 1 Prozent des Lohnes bzw. des Lohnersatzes.

Die Firma trägt die SUVA-Prämien für die Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle.

Für die Krankenpflegeversicherung gelten die Vorschriften der einzelnen Firmen. Die Lohnersatzreglemente (1) der CIBA-GEIGY AG schreiben die Versicherungspflicht zu Lasten des Arbeitnehmers vor.

Für die dem GAV nicht unterstellten Arbeitnehmer hat die Firma CIBA-GEIGY AG ein "Reglement über Gehaltsfortzahlung und Gehaltsersatz, gültig ab 1.1.74" erlassen. Es gilt nur für jene Angestellten, die sich ihm unterstellen (s. Anhang Beispiel 14).

bb) Uebernahme öffentlicher Aemter (Art. 36 GAV)

Vor der Annahme eines öffentlichen Amtes muss der Arbeitnehmer die Firma orientieren. Die Lohnzahlung wird von Fall zu Fall geregelt.

---

1) Die beiden Lohnersatzreglemente werden im Rahmen der kommenden GAV-Verhandlungen im Nachgang zur Fusion in einem neuen Reglement vereinheitlicht werden.

cc) Militärdienst (Annex II zum GAV)

Die Entschädigungen bei schweizerischem obligatorischem Militär- und Zivilschutzdienst betragen:

- während der Rekrutenschule für Ledige 50 Prozent, für Verheiratete ohne Kinder 75 Prozent, für Verheiratete mit Kindern 100 Prozent;
- während Beförderungsdiensten 100 Prozent;
- während den übrigen obligatorischen Dienstleistungen 100 Prozent.

Die Leistungen nach Erwerbsersatzordnung werden (ausgenommen die Unterstützungszulage für ledige Rekruten) mit den Entschädigungen des Arbeitgebers verrechnet.

dd) Absenzen (Annex I zum GAV)

Mehrtägige, ganz- oder halbtägige Absenzen werden gewährt bei Todesfällen, Hochzeit, Niederkunft der Ehefrau, Wohnungswechsel, militärischer Rekrutierung und beim Jubiläum wegen 25-jähriger oder 40-jähriger Tätigkeit in der Firma.

Stundenweise Absenzen für Arztbesuche, Spitalbesuche beim Ehegatten, Vorladungen vor Behörden usw. werden ohne Lohnabzug gewährt. Der Arbeitnehmer soll für diese Absenzen nur die absolut notwendige Arbeitszeit beanspruchen. Er hat sie auf die Randstunden seiner individuellen Arbeitszeit zu verlegen.

Während der Basler Fasnacht sind der ganze Montag bzw. die Nachmittage des Montags und Mittwochs arbeitsfrei. Die firmainternen Regelungen sind massgebend.

Ueber Spezialfälle von Absenzen entscheidet die Firma.

d) Das Friedensabkommen in der Maschinen- und Metallindustrie

Beispiel 15:

Vereinbarung vom 19. Juli 1937/1974 (s. Anhang S. 273 ff.)

Diese neue Vereinbarung sieht gegenüber der früheren (s. Beispiel 1) auch wesentlich bessere Leistungen für den Lohn bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung vor. Die vorbildliche Regelung wird zweifellos künftig auch als Richtlinie für die GAV anderer Branchen dienen.

aa) Lohn bei Krankheit (Art. 51 bis 57)

Bei unverschuldeter Verhinderung wegen Krankheit erhält der Arbeitnehmer als Abgeltung einen Lohnersatz, der für eine beschränkte Zeitdauer 100 Prozent des Lohnes entspricht.

Der Arbeitnehmer muss für ein Taggeld von 80 Prozent versichert sein, das während 720 Tagen innerhalb 900 aufeinanderfolgender Tage ausgerichtet wird. Beträgt die Arbeitsverhinderung mindestens 50 Prozent, so ist das Taggeld proportional auszurichten.

Der Arbeitgeber leistet einen Prämienbeitrag von 2 Prozent des durchschnittlichen Lohnes an die Versicherung. Zusätzlich hat er die Versicherungsleistungen für die Dauer der folgenden Skala auf 100 Prozent des Lohnes zu ergänzen. Für die Zusatzleistungen kann auch eine Versicherung auf Kosten des Arbeitgebers abgeschlossen werden.

Dauer der Ergänzungsleistungen:

Während des 1. Dienstjahres 1 Monat;

ab 2. Dienstjahr bis zum vollendeten 3. Dienstjahr 2 Monate;

ab 4. Dienstjahr bis zum vollendeten 9. Dienstjahr 3 Monate;

ab 10. Dienstjahr bis zum vollendeten 14. Dienstjahr 4 Monate;

ab 15. Dienstjahr bis zum vollendeten 19. Dienstjahr 5 Monate;

ab dem 20. Dienstjahr 6 Monate.

Die Leistungen sind innert 12 Monaten ab Beginn einer Krankheit zu erbringen.

Die Arbeitgeber können gleichwertige andere Regelungen vorsehen, z.B. die direkte Lohnzahlung nach Art. 324 a OR oder auch die Ergänzungsleistungen über eine Taggeldversicherung ausrichten.

Der Umfang der Leistungen ist beachtlich. Die Prämien werden voll vom Arbeitgeber übernommen. Die Taggelder werden während einer langen Zeitspanne ausgerichtet. Für die gesetzlich vorgeschriebenen Mindestfristen (im 1. Dienstjahr sogar für einen Monat) erhält der Arbeitnehmer 100 Prozent seines Lohnes ausgerichtet. Neben dieser grosszügigen Abgeltung der Lohnzahlungspflicht bei Krankheit wird dem Arbeitnehmer für die übrigen Verhinderungsgründe gemäss Gesetz auch der Lohn vergütet.

bb) Unfall (Art. 58 bis 61)

Die Leistungen der SUVA bei Lohnausfall sind vom Arbeitgeber auf 100 Prozent des Lohnes für die Dauer gemäss Art. 324 b OR zu ergänzen. Der Arbeitgeber kann auch eine entsprechende Zusatzversicherung zu seinen Lasten

abschliessen. Die Arbeitgeber können gleichwertige Regelungen beibehalten.

Auch diese Regelung ist günstiger als die vom Gesetz vorgeschriebene. Nach Art. 324 b OR müssen Leistungen aus obligatorischen Sozialversicherungen vom Arbeitgeber auf 80 Prozent ergänzt werden.

cc) Militärdienst (Art. 62 bis 66)

Als obligatorischer Militärdienst gilt auch der Frauenhilfsdienst. Die Firmen können die Entschädigungen für Dienste von längerer Dauer als einem Monat im Jahr von der Verpflichtung abhängig machen, die Arbeit nach der Entlassung aus dem Militärdienst noch mindestens sechs Monate fortzusetzen. In den folgenden Ansätzen ist die Erwerbsausfallentschädigung inbegriffen:

- Rekrutenschule: ledige Rekruten ohne Unterstützungspflicht erhalten 50 Prozent, verheiratete und ledige Rekruten mit Unterstützungspflicht 75 Prozent des Lohnes;
- übrige Militärdienstleistungen innerhalb eines Jahres: für Dienste bis zu einem Monat wird 100 Prozent des Lohnes ausgerichtet; für darüber hinausgehende Dienstleistungen werden die gleichen Ansätze wie für die Rekrutenschule bezahlt.

dd) Absenzen (Art. 67)

Den Arbeitnehmern werden in folgenden Verhinderungsfällen Absenzen vergütet, sofern ein Lohnausfall entsteht: bei eigener Heirat für 2 Tage, für jene eines Kindes für 1 Tag; bei Geburt eines ehelichen Kindes für 1 Tag; bei Tod

des Ehegatten, eines Kindes oder der Eltern bis zu 3 Tagen, bei Tod von Grosseltern, Schwiegereltern oder eines Geschwisters, die in Hausgemeinschaft gelebt haben bis zu 3 Tagen, sonst bis zu 1 Tag; bei Bekleidungs- und Ausrüstungsinspektionen für 1/2 Tag bis 1 Tag; bei Rekrutierung bis 1 Tag; bei Umzug des eigenen Haushaltes ohne Arbeitgeberwechsel bis 1 Tag.

ee) Ausübung öffentlicher Aemter (Art. 68)

Den Arbeitgebern wird empfohlen, die Ausübung öffentlicher Aemter zu erleichtern; über die Lohnzahlung haben sich die Vertragspartner individuell zu verständigen.

2. Normalarbeitsverträge

Der NAV ist kein Vertrag, wie seine Bezeichnung vermuten lässt, sondern eine amtliche Verordnung, die von einer Behörde erlassen wird. Stellt der NAV Bestimmungen für das Gebiet eines Kantons auf, so ist dieser für den Erlass zuständig. Erstreckt sich der Geltungsbereich auf mehrere Kantone, dann erlässt der Bundesrat den NAV (1).

Schon nach altem Recht waren die Bestimmungen eines NAV nicht zwingend, im Gegensatz zu jenen des GAV. Abweichende Abreden zugunsten oder zuungunsten des Arbeitnehmers waren grundsätzlich nur schriftlich möglich. Nach neuem Recht bedürfen abweichende Abreden vom NAV keiner

---

1) Art. 359 a Abs. 1 OR.

besonderen Form mehr, sofern Schriftlichkeit nicht ausdrücklich für einzelne Bestimmungen im NAV vorgeschrieben wird. Die Wirkung des NAV ist damit abgeschwächt worden (1).

NAV werden für jene Arbeitsverhältnisse erlassen, für die sich dieser besondere Schutz rechtfertigt. Es handelt sich um Berufszweige mit geringem Organisationsgrad oder fehlenden Verbänden auf der Arbeitnehmer- bzw. Arbeitgeberseite; eine gesamtarbeitsvertragliche Regelung wird deshalb verunmöglicht (2).

Wir beschränken uns auf die Darstellung der NAV mit gesamtschweizerischer Geltung (3), weil sie die Praxis der Verwaltung bei der Beurteilung der Gleichwertigkeit abweichender Regelungen über die gesetzlich zwingenden Vorschriften der Lohnzahlungspflicht bei Krankheit zeigen.

a) Normalarbeitsverträge, die in der ganzen Schweiz gelten

Beispiel 16:

Bundesratsbeschluss vom 23. Dezember 1971 über den Normalarbeitsvertrag für das Pflegepersonal (s. Anhang S. 278 ff.)

Der NAV gilt in der ganzen Schweiz und regelt das Arbeitsverhältnis des Pflegepersonals in Anstalten, Krankenhäusern,

---

1) Vgl. dazu SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 359 und 360 OR, S. 391 ff.

2) SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 359 OR, N. 3, S. 394 f. weist darauf hin, dass bei besserem Organisationsgrad auf beiden Seiten nicht selten ein NAV durch einen GAV ersetzt wird; KOBI, S. 44.

3) NAV, die am 1.9.74 gültig waren.

Heimen usw. (1). Das Pflegepersonal öffentlicher Anstalten fällt unter die entsprechenden öffentlichrechtlichen Anstellungsreglemente, sofern es nicht privatrechtlich angestellt wird. Privatspitäler erlassen oft eigene Anstellungsreglemente, die das Pflegepersonal ebenfalls dem Wirkungsbereich des NAV entziehen. Es ist deshalb kaum möglich abzuschätzen, wieviele Arbeitsverhältnisse durch den NAV geregelt werden. Immerhin ist zu bedenken, dass beim heutigen Mangel an Pflegepersonal die verschiedenen Arbeitgeber dem Pflegepersonal nicht stark voneinander abweichende Anstellungsbedingungen offerieren. In einer Stadt oder Region würde das höchstens zu einer unerwünschten Abwerbung führen. In diesem Sinne prägt der NAV indirekt die Anstellungsverhältnisse für Pflegepersonal.

aa) Lohn bei Arbeitsverhinderung (Art. 15)

Für alle Verhinderungsgründe zusammen hat der Arbeitnehmer innerhalb von zwölf Monaten Anspruch auf den vollen Lohn gemäss folgender Skala:

im ersten Dienstmonat	für	14	Tage
vom Anfang des zweiten bis Ende des sechsten Dienstmonats	für	1	Monat
vom Anfang des siebten bis Ende des zwölften Dienstmonats	für	2	Monate
im zweiten Dienstjahr	für	3	Monate
im dritten Dienstjahr	für	4	Monate
im vierten Dienstjahr	für	5	Monate
vom Anfang des fünften Dienstjahres an	für	6	Monate

1) Zum Geltungsbereich vgl. Art. 1 und 2 und KOBI, S. 120 ff.

Für Absenzen besteht eine spezielle Regelung.

Die Tabelle stellt einen Sonderfall dar. Das Krankheitsrisiko beim Pflegepersonal ist gegenüber andern Berufen erhöht. Eine Versicherungspflicht für Taggeld bei Krankheit besteht jedoch nicht. Dagegen geniesst der Arbeitnehmer Vergünstigungen bei Spitalaufenthalt. Der Arbeitgeber bezahlt zudem die halben Prämien für die Krankenpflegeversicherung und für Unfälle besteht Versicherungspflicht. Die Gesamtleistungen sind für den Arbeitnehmer sehr gut.

bb) Spitalbehandlung des Arbeitnehmers (Art. 16)

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Pflege in einem Einer- oder Zweierzimmer zum Tarif der allgemeinen Abteilung, wenn er sich in der eigenen Anstalt behandeln lässt.

cc) Krankenpflege (Art. 17)

Der Arbeitnehmer muss eine Heilungskostenversicherung abschliessen; der Arbeitgeber bezahlt die Hälfte der Prämien.

dd) Unfallversicherung (Art. 18)

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer gegen Betriebsunfälle, mit Einschluss von Infektionen, soweit sie eine Folge der beruflichen Tätigkeit sind, und gegen Nichtbetriebsunfälle versichern. Die Versicherung hat folgende Leistungen zu erbringen:

- ein Taggeld von 80 Prozent des Lohnes für die Dauer eines Jahres, im Anschluss an die Erfüllung der Lohnzahlungspflicht gemäss Art. 15;

- Heilungskosten während mindestens zwei Jahren;
- bei Unfalltod eine Geldleistung des 1000-fachen Tagesverdienstes bei Verheirateten und Unterhaltspflichtigen und des 500-fachen Tagesverdienstes bei Ledigen;
- bei gänzlicher Invalidität eine Geldleistung des 2000-fachen Tagesverdienstes im Minimum.

Die Prämien für die Versicherung gegen Betriebsunfall bezahlt der Arbeitgeber, jene gegen Nichtbetriebsunfall der Arbeitnehmer.

ee) Absenzen (Art. 12)

Der Arbeitnehmer hat in den folgenden Fällen Anrecht auf bezahlten Urlaub bis zu je drei Tagen: eigene Heirat; Niederkunft der Ehegattin; Tod des Ehegatten, von Blutsverwandten in auf- und absteigender Linie, von Stief- und Adoptivkindern; eigener Wohnungswechsel und militärische Inspektionen.

Beispiel 17:

Bundesratsbeschluss vom 11. Juni 1970 über den Normalarbeitsvertrag für das Erziehungspersonal von Heimen und Internaten (s. Anhang S. 281 f.)

Der NAV gilt für Erzieher in Heimen und Internaten in der Schweiz, die Schwererziehbare oder Behinderte betreuen. Die Ausnahmen des Geltungsbereiches sind in Art. 1 Abs. 3 geregelt.

aa) Lohnzahlung bei Verhinderung (Art. 17)

Für mehrere Verhinderungsgründe zusammen, nämlich Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Wochenbett und obligatorischer schweizerischer Militärdienst, hat der Arbeitnehmer innerhalb von 12 Monaten Anspruch auf den vollen Lohn gemäss einer Skala:

im ersten Dienstjahr	für	1 Monat
im zweiten Dienstjahr	für	2 Monate
im dritten und vierten Dienstjahr	für	3 Monate
im fünften und sechsten Dienstjahr	für	4 Monate
im siebten und achten Dienstjahr	für	5 Monate
vom erfüllten achten Dienstjahr an	für	6 Monate

Bei Betriebsunfall schuldet der Arbeitgeber den Lohn für die ganze Dauer der Verhinderung.

Aus der früheren Praxis (Art. 130 KUVG) abgeleitet ist die Möglichkeit für den Arbeitgeber, Taggelder einer Kranken- oder Unfallversicherung an den gemäss Skala zu zahlenden Krankenlohn anzurechnen, sofern er die vollen Prämien für die Versicherung bezahlt hat.

Die Leistungen nach Skala sind sehr gut, verglichen mit den Tabellen der Gewerbegerichte (1). Besteht zudem eine Taggeldversicherung für Krankenabsenzen oder Unfälle, erhält der Arbeitnehmer im Anschluss an die Lohnzahlungsfristen der Skala Taggeldleistungen. Zudem leistet der Arbeitgeber die Hälfte der Prämien für Krankenpflege. Die Lösung des NAV ist für den Arbeitnehmer sehr günstig.

---

1) Vgl. vorn S. 61 f.

bb) Krankenpflegeversicherung (Art. 19)

Der Arbeitnehmer muss sich im Sinne des KUVG für Krankenpflege versichern. Der Arbeitgeber bezahlt die Hälfte an die Prämien der Krankenpflegeversicherung.

cc) Unfallversicherung (Art. 20)

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle versichern mit folgenden Mindestleistungen:

- Taggeld von 80 Prozent des Lohnes für die übliche Leistungsdauer;
- Heilungskosten bis 10 000 Franken pro Einzelfall;
- daneben beträchtliche Kapitalleistungen bei Todesfall oder Invalidität.

Die Prämien für die Betriebsunfallversicherung leistet der Arbeitgeber, jene für Nichtbetriebsunfälle der Arbeitnehmer.

dd) Uebrige Verhinderungsgründe

Absenzen, militärische Inspektion und Ausübung eines öffentlichen Amtes sind nicht ausdrücklich geregelt. Die Lohnzahlung hat nach Art. 324 a OR zu erfolgen und wird an die Dauer der Bezugsberechtigung gemäss Skala anzurechnen sein.

Beispiel 18:

Bundesratsbeschluss vom 17. Februar 1970 über den Normalarbeitsvertrag für Privatgärtner (s. Anhang S. 283 ff.)

Der NAV regelt die Arbeitsverhältnisse von Gärtnern und Gärtnerinnen, die für Privatpersonen oder Betriebe arbeiten, sofern diese nicht gewerbsmässig Gartenbau betreiben (Art. 1).

aa) Lohnzahlung bei Verhinderung (Art. 16)

Dem Arbeitnehmer wird der volle Lohn für die Verhinderungsgründe Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Wochenbett und obligatorischer schweizerischer Militär- und Zivilschutzdienst zusammen innerhalb von zwölf Monaten nach folgender Skala gewährt:

im ersten Halbjahr für 14 Tage;
im zweiten Halbjahr für 1 Monat;
im zweiten bis vierten Dienstjahr für 2 Monate;
im fünften bis neunten Dienstjahr für 3 Monate;
im zehnten bis vierzehnten Dienstjahr für 4 Monate;
vom erfüllten vierzehnten Dienstjahr an für 6 Monate.

Leistet der Arbeitgeber regelmässig seine Prämienanteile (vgl. Art. 14 und 15) an eine Kranken- oder Unfallversicherung, so kann er das ausbezahlte Taggeld an den nach Skala zu bezahlenden Lohn anrechnen.

Die Lohnzahlungsdauer nach Tabelle ist für langjährige Dienstverhältnisse sehr gut. Das gesetzliche Minimum von drei Wocnen ab dem dritten Monat wird zwar nicht erfüllt, jedoch setzen die Leistungen schon im ersten Monat der Anstellung ein und im zweiten Halbjahr wird eine Woche

mehr bezahlt. Die Gleichwertigkeit wurde demnach von der prüfenden Behörde - gesamthaft betrachtet - bejaht. Der NAV sieht für den Arbeitnehmer verglichen mit den gesetzlichen Bestimmungen sehr gute Leistungen vor, besonders auch bezüglich der Bestimmungen über die Kranken- und Unfallversicherung.

bb) Krankenversicherung (Art. 14)

Für versicherungsfähige Arbeitnehmer besteht eine Versicherungspflicht. Folgende Leistungen sind vorgeschrieben:

- Deckung der Heilungskosten,
- ein Taggeld von 80 Prozent des Tagesverdienstes,
- ein Spitalzusatztaggeld von mindestens 20 Franken.

Der Arbeitgeber trägt die vollen Prämien.

cc) Unfallversicherung (Art. 15)

Sofern der Arbeitnehmer nicht oder ungenügend versichert ist, muss ihn der Arbeitgeber gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle versichern. Die Mindestleistungen müssen umfassen:

- Heilungskosten bis 10 000 Franken im Einzelfall,
- ein Taggeld von 80 Prozent des Lohnes für die übliche Dauer,
- Kapitalleistungen bei Tod oder gänzlicher Invalidität in der Höhe des 2000-fachen Tagesverdienstes, bei teilweiser Invalidität entsprechend gekürzt.

Die Prämien für die Betriebsunfallversicherung bezahlt der Arbeitgeber, jene für die Nichtbetriebsunfallversicherung der Arbeitnehmer.

dd) Absenzen (Art. 10)

Der Arbeitnehmer kann mit der Arbeit bei folgenden Ereignissen aussetzen, ohne dass der Lohn gekürzt wird: bei Todesfall in der engsten Familie bis zu 3 Tagen, bei eigener Heirat 2 Tage, bei Niederkunft der Ehefrau einen Tag, bei militärischen Inspektionen 1/2 Tag.

Zudem wird noch einmal der obligatorische schweizerische Militär- oder Zivilschutzdienst erwähnt. Der ungekürzte Lohn wird bis zu drei Wochen gewährt, jedoch nur an verheiratete oder unterstützungspflichtige Arbeitnehmer. Es ist nicht ganz klar, ob diese Bestimmung die Regelung der Lohnzahlung bei Militärdienst in Art. 16 des NAV einschränken will, oder ob es sich um einen redaktionellen Fehler handelt.

Beispiel 19:

Bundesratsbeschluss vom 5. Mai 1971 über den Normalarbeitsvertrag für Assistenzärzte (s. Anhang S. 286)

Das Bedürfnis für einen NAV, der das Arbeitsverhältnis der Assistenzärzte regelt, wird teilweise verneint (1). Die Assistenzärzte seien dank ihrer Ausbildung in der Lage, ihre Anliegen gegenüber den Arbeitgebern wirksam zu vertreten und einigermassen vollständige Arbeitsverträge aufzustellen; oft sei diese Anstellung zudem öffentlich-rechtlich geregelt. Wir sind jedoch der Ansicht, dass das Aushandeln gerechter Anstellungsbedingungen nicht in erster Linie eine Frage der Ausbildung ist, sondern auch

1) KOBI, S. 44.

eine Machtfrage. Die Hochschulen entlassen heute viele junge Aerzte, die sich für eine Assistentenstelle zur Spezialausbildung bewerben. In dieser Situation erachten wir den NAV vorderhand als nicht überflüssig.

aa) Lohn bei Arbeitsverhinderung (Art. 9)

Militärdienst:

Während militärischen Wiederholungskursen hat der Assistent Anspruch auf den vollen Lohn.

Für andere Militärdienstleistungen besteht ein Anspruch auf mindestens zwei Drittel des Lohnes und vom dritten Dienstjahr an auf den vollen Lohn.

Krankheit und Unfall:

Der Assistent hat Anspruch auf den vollen Lohn für die gleiche Dauer wie das übrige höhere Personal, mindestens aber für drei Monate.

bb) Unfallversicherung

Der Arbeitgeber hat den Assistenten gegen die Folgen von Betriebsunfällen, mit Einschluss von Infektionen für folgende Leistungen zu versichern:

bei Todesfall in der Höhe des 1000-fachen Tagesverdienstes für Verheiratete und Unterstützungspflichtige und des 500-fachen Tagesverdienstes für Ledige ohne Unterstützungspflicht;

bei gänzlicher Invalidität für den 2000-fachen Tagesverdienst;

bei Teilinvalidität für eine dem Grad entsprechende Teilleistung.

Die Prämien gehen voll zu Lasten des Arbeitgebers. Hat sich der Assistent bereits in diesem Umfang versichert, so hat die Anstalt ihre Versicherungspflicht durch entsprechende Prämienbeiträge abzugelten.

cc) Uebrige Verhinderungsgründe

Sie werden im NAV nicht erwähnt. Die Ansprüche richten sich nach Art. 324 a OR.

Beispiel 20:

Bundesratsbeschluss vom 22. April 1966 betreffend den Normalarbeitsvertrag für das beruflich strahlenexponierte Personal (s. Anhang S. 287 f.)

Der NAV wurde seinerzeit erlassen, um die Versicherungsleistungen für das beruflich strahlenexponierte Personal zu regeln, weil die Arbeitnehmer von Heilanstalten und Röntgeninstituten nicht der obligatorischen Unfallversicherung unterstellt sind. Eine Regelung durch GAV scheiterte am geringen Organisationsgrad auf der Arbeitgeberseite. Weil der NAV nur eine dispositive Wirkung hat, kann damit ein umfassender Versicherungsschutz nicht erreicht werden. Eine Regelung im Rahmen der obligatorischen Unfallversicherung mit entsprechender Revision des KUVG drängt sich deshalb auf (1).

Da es sich bei diesem NAV um einen Spezialfall handelt, treten wir darauf nicht näher ein und verweisen bezüglich Geltungsbereich und Versicherungsleistungen auf den Anhang.

1) So auch KOBI, S. 78 f.

b) Normalarbeitsvertrag, der mit Ausnahme des Kantons Wallis (1) für die ganze Schweiz gilt

Beispiel 21:

Bundesratsbeschluss vom 22. August 1973 über den Normalarbeitsvertrag für das Käsereipersonal (s. Anhang S. 289 ff.)

Der Geltungsbereich ist in Art. 1 geregelt. Es ist nicht möglich, für diese Arbeitsverhältnisse einen GAV abzuschliessen, weil auf der Arbeitnehmerseite tariffähige Partner fehlen (2).

aa) Lohn bei Krankheit oder Unfall (Art. 20)

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf den vollen Lohn und allenfalls den Naturallohn. Es gilt folgende Skala:

Dauer der Anstellung:	Lohnskala:
bis zu 3 Monaten	7 Arbeitstage
4 bis 12 Monate	21 Arbeitstage
13 bis 24 Monate	1 Monat
3 bis 5 Jahre	2 Monate
6 bis 20 Jahre	3 Monate
über 20 Jahre	4 Monate

Bei Hausgemeinschaft besteht zudem für die gleiche Dauer ein Anspruch auf Pflege und ärztliche Behandlung.

Besteht eine Krankenversicherung (Art. 22) oder Unfallversicherung (Art. 23), an die der Arbeitgeber den

1) Für den Kanton Wallis besteht der "NAV für die Käser des Kantons Wallis", i.K. seit 1.1.71.

2) KOBI, S. 43.

vorgeschriebenen Prämienanteil leistet, so kann er das Taggeld an die Lohnzahlung nach Skala anrechnen.

Sofern der Arbeitgeber eine Kranken- und Unfallversicherung abschliesst, erachten wir die Lösung nach NAV als gut, als den gesetzlichen Bestimmungen gleichwertig. Für nicht versicherungsfähige Arbeitnehmer gewährt die Skala den langjährigen Angestellten jedoch die Leistungen gemäss Praxis der Gewerbegerichte nicht (1). Dieser Mangel wird zum Teil aufgehoben durch die Bestimmungen über die Lohnzahlungspflicht bei Militärdienst und bei den Absenzen.

bb) Krankenversicherung (Art. 22)

Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer eine Krankenversicherung abschliesst, mit folgenden Minimalleistungen:

- Krankenpflege
- Taggeld von 15 Franken für Ledige und 30 Franken für verheiratete und unterstützungspflichtige Arbeitnehmer mit der üblichen Genussrechtsdauer, mit einer Karenzzeit von höchstens drei Monaten und einer Wartefrist von maximal zwei Tagen.
- Die Prämien werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen.

---

1) Der Arbeitnehmer hat gemäss "Berner-Tabelle" bereits nach 10 Jahren Anstellungsdauer Anspruch auf Krankenlohn während 4 Monaten, vgl. vorn S. 62.

cc) Unfallversicherung (Art. 23)

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer sowohl gegen Betriebs- als auch gegen Nichtbetriebsunfälle zu versichern. Die Leistungen müssen Heilungskosten, Invaliditäts- und Todesfallentschädigung umfassen sowie ein Taggeld in gleicher Höhe wie bei der Krankenversicherung (Art. 22).

Bei der Nichtbetriebsunfall-Versicherung sind aussergewöhnliche Gefahren und Wagnisse ausgeschlossen.

dd) Militärdienst (Art. 19)

Sofern die Voraussetzungen gemäss Art. 324 a OR für die Lohnzahlungspflicht erfüllt sind, hat der Arbeitnehmer (mit Einschluss der Erwerbsausfallentschädigung) bei schweizerischem obligatorischem Militärdienst Anspruch auf folgende Leistungen:

- verheiratete Arbeitnehmer auf den vollen Barlohn mit einer Entschädigung für ausfallenden Naturallohn;
- ledige Arbeitnehmer auf 80 Prozent des Barlohnes und einer angemessenen Entschädigung für ausfallenden Naturallohn.

ee) Absenzen (Art. 16)

Dem Arbeitnehmer werden folgende freie Tage vergütet, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen: bei Heirat 1 Tag; bei der Geburt eines Kindes 1 Tag; bei Todesfall des Ehegatten, eigener Kinder, von Geschwistern oder eines Elternteils 1 bis 3 Tage; bei Wohnungswechsel 1 Tag; bei militärischer Waffeninspektion bis 1 Tag.

3. Die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers im öffentlichrechtlichen Dienstverhältnis

Nach Art. 342 OR Abs. 1 lit. a bleiben die Vorschriften des Bundes, der Kantone und der Gemeinden über das öffentlichrechtliche Dienstverhältnis vorbehalten (1). Der Wirkungsbereich von GAV und NAV wird damit eingeschränkt. Die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst sind jedoch bezüglich des Krankenlohnes im allgemeinen bessergestellt (2), was die folgenden Beispiele beweisen.

Beispiel 22:

Bundesverwaltung (s. Anhang S. 292 ff.)

a) Krankheit und Unfall (Art. 55)

Setzt der Beamte den Dienst wegen Krankheit oder Unfall aus, so hat er während eines Jahres Anspruch auf die volle Besoldung, den Ortszuschlag und die Kinderzulagen. Dauert die Verhinderung länger als ein Jahr, so wird die Besoldung grundsätzlich um die Hälfte gekürzt. Die Abwesenheit wird unterbrochen, wenn der Beamte die Arbeit während 3 Monaten mindestens zur Hälfte wieder aufnimmt. Arbeitet der Beamte wenigstens halbtags, dann wird ihm die ungekürzte Besoldung ausgerichtet.

---

1) SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 342 OR, N. 1, S. 322.

2) So auch SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 324 a OR, N. 7, S. 114.

Bei Dienstaussetzung wegen eines Betriebsunfalls oder einer Berufskrankheit wird die Besoldung nicht gekürzt.

Bei Schwangerschaft und Niederkunft besteht ein Lohnanspruch für 2 Monate. Die Leistungen des Bundes werden mit jenen aus obligatorischen Sozialversicherungen verrechnet. Bei Entzug oder Kürzung der Leistungen sind die Grundsätze des KUVG massgebend.

Der Arbeitnehmer muss für diese Leistungen keine Beiträge entrichten.

b) Militärdienst (Art. 56)

Bei Dienstaussetzung wegen obligatorischen Militär- oder Zivilschutzdienstes hat der Beamte grundsätzlich Anspruch auf die volle Besoldung.

Sofern der Beamte nicht fünf Jahre im Dienst des Bundes gestanden hat und das Dienstverhältnis freiwillig auflöst, so hat er ein Viertel der Besoldung zurückzuzahlen. Für jedes vollendete Dienstjahr wird auf ein Fünftel der Rückzahlung verzichtet. Für Leistungen des Bundes während Wiederholungs- und Ergänzungskursen sowie für den Ortszuschlag und die Kinderzulagen besteht keine Rückerstattungspflicht.

Bei freiwilligem Militärdienst oder Arreststrafen kann der Besoldungsanspruch gekürzt oder entzogen werden.

c) Bekleidung öffentlicher Aemter (Art. 12)

Die Erlaubnis zur Bekleidung eines öffentlichen Amtes ist auf dem Dienstweg einzuholen. Muss der Beamte zur Ausübung des öffentlichen Amtes den Dienst aussetzen, dann hat er rechtzeitig ein Urlaubsgesuch zu stellen. Sofern der Dienst die Abwesenheit erlaubt, ist der Urlaub zu bewilligen. Uebersteigt die jährliche Beanspruchung 15 Tage, so bestimmt die zuständige Amtsstelle, ob ein Abzug am Lohn, den Ruhetagen oder den Ferien vorgenommen wird.

d) Urlaub (Art. 61, Abs. 2)

Wenn der Beamte aus andern Gründen als Krankheit, Unfall oder Militärdienst den Dienst aussetzen muss, so hat er rechtzeitig um Urlaub nachzusuchen. Sofern es der Dienst gestattet, ist das Gesuch unter angemessener Berücksichtigung des Grundes zu bewilligen. Ganz oder teilweise bezahlter Urlaub von mehr als 30 Tagen jährlich wird nur bewilligt, wenn der Bund ein wesentliches Interesse an diesem Urlaub hat.

Das Eidg. Finanz- und Zolldepartement hat am 27. August 1970 Richtlinien über die Voraussetzungen und Bedingungen für die Gewährung von Urlaub erlassen. Darin werden auch die kürzeren Absenzen genau geregelt. Gründe, die zu einem Urlaub im Sinne der Richtlinien Anlass geben, sind:

a. Familienereignisse, Heirat;

b. Wohnungs- und Zimmerwechsel;

c. Vorsprache bei Behörden;

d. Erfüllung von Bürgerpflichten;

e. Besondere militärische, soziale oder sportliche Tätigkeit.

f. Mitarbeit in Hilfsorganisationen oder bei eidgenössischen Festanlässen;

g. Sitzungen und Veranstaltungen von Berufsverbänden des Bundespersonals;

h. Dienstliche Ausbildung;

i. Ausübung eines öffentlichen Amtes;

k. Andere Ereignisse.

Die bezahlten freien Absenzen für die angeführten Verhinderungsgründe entsprechen den üblichen Regelungen in den GAV, teilweise gehen sie erheblich über diese Ansätze hinaus (z.B. Hochzeitsurlaub: 1 Woche, sofern das ungekündigte Dienstverhältnis mindestens 1 Jahr gedauert hat). Die Richtlinien umfassen 16 Seiten; wir verzichten aus Platzgründen, näher darauf einzutreten.

Beispiel 23:

Bernische Staatsverwaltung (s. Anhang S. 296 ff.)

a) Besoldung bei Krankheit und Unfall (Art. 15 des Dekretes vom 10. Mai 1972)

Bei Dienstabwesenheit wegen Krankheit oder Unfall wird dem Personal der Lohn nach folgender Skala ausgerichtet:

	100 % der Besoldung	85 % der Besoldung	70 % der Besoldung
im 1. Dienstjahr	2 Monate	2 Monate	2 Monate
im 2. Dienstjahr	4 Monate	3 Monate	2 Monate
im 3. Dienstjahr	6 Monate	3 Monate	3 Monate
im 4. Dienstjahr	9 Monate	3 Monate	-
vom 5. Dienstjahr an	12 Monate	-	-

Dauert eine Verhinderung länger als die Fristen der Tabelle, so kann von Fall zu Fall eine Weiterausrichtung der Besoldung erwogen werden. Auch der Besoldungsabzug kann bei besonderen Verhältnissen ermässigt werden.

Verschiedene Erkrankungszeiten der gleichen Krankheit werden zusammengezählt, sofern sie nicht durch eine Arbeitsaufnahme von mindestens 90 Tagen unterbrochen werden. Für verschiedene Krankheiten werden die Verhinderungszeiten nicht zusammengerechnet.

Bei Verhinderung wegen Krankheit oder Unfall ist in der Regel spätestens am 5. Tag ein ärztliches Zeugnis einzusenden (§ 19 der Verordnung vom 30. April 1954).

b) Militärdienst (Verordnung vom 22.5.70)

Dem dauernd angestellten Personal wird während des Militärdienstes folgende Besoldung bezahlt:

- für Wiederholungs-, Einführungskurse und Frauenhilfsdienst (einschliesslich Kadervorkurse) 100 Prozent
- an Rekruten (Lehrlinge erhalten die volle Lehrlingsbesoldung) 50 Prozent

- für Beförderungs- und andere obligatorische Dienste

Verheiratete	100 Prozent
Ledige erhalten je nach Dauer der Anstellung (Art. 1 Abs. 3) für eine bestimmte Zeit den vollen Lohn, dann	75 Prozent

Die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung fällt dem Staat zu, soweit sie die ausgerichtete Besoldung nicht übersteigt.

c) Urlaub (Verordnung vom 30.4.54)

Folgende Absenzen werden dem Personal bezahlt: bei schwerer Krankheit oder Tod eines nahen Familienangehörigen bis zu 4 Tagen; bei Verheiratung oder Wohnungswechsel bis zu 2 Tagen; für die Erledigung dringender privater Verpflichtungen bis zu zwei Tagen.

Im Jahr werden höchstens 6 Tage bewilligt.

In § 16 der Verordnung ist die Erteilung eines bezahlten Urlaubes von mehr als 6 Tagen geregelt; in § 20 die Bewilligung von ärztlich verordnetem Urlaub.

4. Die Lohnzahlungspflicht bei Verhinderung für kaufmännisches Personal und für das Verkaufspersonal

Der Schweizerische Kaufmännische Verein gibt Richtlinien über die Anstellungsverhältnisse für das kaufmännische Personal, für leitende Angestellte, das Verkaufspersonal

usw. heraus. Diese Empfehlungen (1) werden jährlich an die neuen Verhältnisse angepasst. Die Nachfrage nach diesen Orientierungshilfen für die Praxis ist sehr gross. Die Richtlinien werden in den meisten Betrieben eingehalten (2).

Sofern für das kaufmännische Personal GAV abgeschlossen werden, sind diese massgebend. Die Regelungen über die Lohnzahlungspflicht bei Verhinderung entsprechen, mit kleinen Abweichungen, den Postulaten in den Richtlinien, die wir im folgenden Beispiel anführen.

Beispiel 24:

Richtlinien über die Anstellungsverhältnisse im kaufmännischen Beruf (s. Anhang S. 301 ff.)

a) Krankheit und Unfall

Bei Arbeitsverhinderung des Angestellten durch Krankheit, Unfall oder ähnliche Gründe soll ihm das Gehalt nach folgender Skala, innerhalb 12 aufeinanderfolgender Monate vom 1. Absenztag an, ausgerichtet werden:

1) Vgl. dazu SCHWEINGRUBER, Komm. GAV 2. Aufl. (1972), S. 22 f.

2) Mündliche Auskunft des Sekretärs des Kaufmännischen Vereins Bern.

Anstellungsdauer:	Gehaltszahlung:
in den ersten 3 Monaten einschliesslich der Probezeit	bis zu 2 Wochen
nach 3 Monaten	während 1 Monat
nach 1 Jahr	während 2 Monaten
nach 3 Jahren	während 3 Monaten
nach 10 Jahren	während 4 Monaten
nach 15 Jahren	während 5 Monaten
nach 20 Jahren	während 6 Monaten

Bei längerer Anstellungsdauer wird das Gehalt entsprechend länger ausgerichtet. Die vorgeschlagenen Leistungen sind etwas besser als die Praxis der Berner Gewerbegerichte.

Ein Arztzeugnis ist einzureichen, sofern die Verhinderung länger als drei Tage dauert.

Taggelder von Versicherungen können vom Arbeitgeber auf seine Gehaltszahlung angerechnet werden, sofern er mindestens die Hälfte der Prämien bezahlt.

b) Kranken- und Unfallversicherung

Die Arbeitgeber empfehlen dem Personal, einer Krankenkasse beizutreten; über den Umfang der Versicherung bestehen keine Angaben.

Die Angestellten sind vom Arbeitgeber gegen die Folgen von Betriebs- und Nichtbetriebsunfällen zu versichern. Die Versicherungsleistungen sollen ungefähr jenen Schutz bieten, den die SUVA ihren Versicherten gewährt. Die Prämien, ausgenommen jene für aussergewöhnliche Risiken, übernimmt der Arbeitgeber voll.

c) Militärdienst

Die folgenden Ansätze werden auch für Frauenhilfsdienst gewährt:

- während der Rekrutenschule an Ledige 50 Prozent und an Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht 80 Prozent;
- während Dienstleistungen bis zu 4 Wochen im Kalenderjahr 100 Prozent;
- während Dienstleistungen von mehr als 4 Wochen im Kalenderjahr die gleichen Prozentsätze wie für die Rekrutenschule.

Entschädigungen für eine von den zuständigen Bundesbehörden angeordnete Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland werden von Fall zu Fall geregelt.

Die Leistungen der Erwerbsersatzordnung fallen dem Arbeitgeber zu. Der Angestellte kann verpflichtet werden, nicht vor 6 Monaten nach Entlassung aus dem Militärdienst aus der Firma auszutreten, wenn er über die ersten 4 Wochen Militärdienst hinausgehende Lohnzahlungen von mindestens 50 Prozent (einschliesslich Leistungen der Erwerbsersatzordnung) erhalten hat.

d) Absenzen

Für Ereignisse wie eigene Hochzeit, Tod in der Verwandtschaft, Niederkunft der Ehefrau, militärische Rekrutierung oder Inspektion, Umzug des Haushaltes usw. werden dem Arbeitnehmer die üblichen freien Stunden oder Tage (vgl. Anhang) ohne Gehaltsabzug gewährt.

e) Ausübung von Aemtern

Zur Ausübung öffentlicher Aemter oder der Mitarbeit in einem Berufsverband ist die Einwilligung des Arbeitgebers erforderlich, soweit sie Absenzen verursachen. Sprechen keine wichtigen Gründe dagegen, ist die Erlaubnis zu erteilen. Sofern durch diese Funktionen keine grösseren Arbeitsversäumnisse entstehen und dafür keine ausreichende Entschädigung bezogen wird, findet kein Gehalts- oder Ferienabzug statt.

5. Grossverteiler-Organisationen

Die beiden folgenden Beispiele sehen eine Kombination der Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers mit einer aufgeschobenen Taggeldversicherung vor, und zwar sind praktisch auch aufgeschobene Kollektivtaggeld-Versicherungen möglich (s. Beispiel 26).

Beispiel 25:

Gesamtarbeitsvertrag 1968/1973 zwischen der Coop Bern und dem Verband der Handels-, Transport- und Lebensmittelarbeiter der Schweiz, Bezirkssekretariat Bern (s. Anhang S. 304 ff.)

a) Lohnzahlung im Krankheitsfall (Art. 23)

1. Bei unverschuldeter Krankheit wird dem Arbeitnehmer der Lohn nach einer sehr fortschrittlichen Skala ausgerichtet:

- im 1.- 3. Anstellungsmonat 1 Woche
  im 4.-12. Anstellungsmonat 1 Monat
  im ersten Anstellungsjahr zusammen maximal 1 Monat

- im 2. Dienstjahr 3 Monate voller Lohn
  3 Monate halber Lohn

- ab 3. Dienstjahr 6 Monate voller Lohn
  6 Monate halber Lohn

Verschiedene Krankheitsabsenzen innerhalb von 12 Monaten werden zusammengerechnet; ist der Lohnanspruch bei Krankheit erschöpft, dann besteht ein neuer Anspruch erst dann wieder, wenn bis zu einer erneuten Dienstaussetzung 12 Monate verstrichen sind.

Die Lohnzahlung des Arbeitgebers muss durch eine individuelle Versicherung ergänzt werden. Das Personal ist verpflichtet, sich auf eigene Kosten für Krankenpflege sowie ein angemessenes aufgeschobenes Taggeld zu versichern (Einzelversicherung) (1).

Dauert eine Verhinderung wegen Krankheit mehr als drei Tage, so ist innerhalb von 6 Tagen ein Arztzeugnis beizubringen. Pro Kalenderjahr werden höchstens vier ärztlich nicht bescheinigte Krankheitstage vergütet.

2. Bei Niederkunft wird der Arbeitnehmerin der Lohn während folgender Dauer bezahlt:

---

1) Für die ausländischen Arbeitnehmer hat die Coop Bern eine Kollektiv-Taggeldversicherung abgeschlossen (gemäss Auskunft des Personalwesens der Coop Bern).

- im ersten Dienstjahr während 3 Wochen
- ab dem 2. Dienstjahr während 6 Wochen
- ab dem 4. Dienstjahr während 8 Wochen

Wurde im Dienstjahr der Niederkunft bereits Krankenlohn bezogen, wird nur noch die Differenz zu den oben angeführten Fristen ausgerichtet. Ist der Anspruch bei Krankheit nach Ziff. 1 bereits erschöpft, so entsteht bei Niederkunft keine neue Bezugsberechtigung.

b) Unfallversicherung

Alle Angestellten sind zu Lasten der Coop Bern gegen die Folgen von Betriebs- und Nichtbetriebsunfällen versichert. Aussergewöhnliche Risiken und solche, die wegen nichtbezahlten Urlauben nicht mehr erfasst sind, müssen vom Personal auf eigene Kosten versichert werden.

Bei ärztlich festgestellter Arbeitsunfähigkeit hat der Verunfallte folgenden Anspruch:

- für Betriebsunfälle den vollen Lohn;
- für Nichtbetriebsunfälle (vorbehältlich aussergewöhnliche Risiken) den vollen Lohn während längstens 6 Monaten.

Nach Ablauf der genannten Fristen tritt an Stelle der Lohnzahlung des Arbeitgebers die Leistung der Unfallversicherung.

c) Militärdienst (Art. 21)

In Friedenszeiten werden dem Arbeitnehmer bei der Leistung von obligatorischem Militärdienst unter Verrechnung der gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigung ausgerichtet:

- bei obligatorischen Wiederholungs- und Ergänzungskursen, bei Inspektion und allen andern obligatorischen Dienstleistungen (auch Zivilschutz- und Feuerwehrdienst) 100 Prozent des Lohnes;
- während der Rekrutenschule für Ledige 50 Prozent, für Verheiratete 75 Prozent;
- während der Unteroffiziersschule die gleichen Ansätze wie für die Rekrutenschule.

Die Leistungen des Arbeitgebers zur gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigung werden nur ausgerichtet, wenn der Arbeitnehmer in ungekündigtem Dienstverhältnis steht und die Arbeit nach dem Militärdienst wieder aufnimmt.

d) Absenzen (Art. 19)

Urlaubsgesuche sind der Direktion schriftlich zu unterbreiten. Sowohl provisorisch als auch definitiv angestellte Arbeitnehmer haben beim Eintreffen folgender Ereignisse Anspruch auf bezahlten Urlaub: bei Eheschliessung auf 2 Tage, bei Eheschliessung von Eltern, Geschwistern oder eigener Kinder 1 Tag; bei Todesfall in der Familie Gattin, Gatte, Kinder 3 Tage, Eltern, Geschwister, Gross- und Schwiegereltern 1 Tag; bei Wohnungswechsel eines verheirateten Angestellten in ungekündigtem Dienstverhältnis 1 Tag; für Inspektionen 1/2 Tag oder die benötigte Zeit; bei gewerkschaftlichen Tagungen für offiziell Delegierte 1 bis 2 Tage.

Pro Kalenderjahr werden höchstens 4 Urlaubstage (ausgenommen gewerkschaftliche Tagungen) gewährt.

e) Oeffentliche Ehrenämter (Art. 19 Abs. 4)

Die Ausübung solcher Aemter ist grundsätzlich gestattet, sofern der Coop Bern dadurch kein Schaden entsteht. Wird für die Ausübung eines solchen Amtes betriebliche Arbeitszeit beansprucht, so muss die Zustimmung der Direktion eingeholt werden. Ueber die Lohnzahlung entscheidet die Direktion von Fall zu Fall, unter Berücksichtigung der Höhe der Tag- und Sitzungsgelder.

Beispiel 26:

Migros-Anstellungsbedingungen vom 1.1.73 (s. Anhang S. 310 ff.)

Die M-Anstellungsbedingungen gelten für alle Arbeitsverhältnisse in der ganzen Schweiz; ausgenommen sind nur die Aushilfen und Stagiaires. Im Rahmen dieser Bestimmungen können die verschiedenen Genossenschaften der Migros eigene Reglemente erlassen.

aa) Krankheit (Ziff. 31 ff.)

Bei Verhinderung wegen Krankheit hat der Arbeitnehmer Anrecht auf volle Lohnzahlung (Grundlohn und feste Zulagen) nach folgender Skala:

Dauer der Anstellung	Lohnzahlungsdauer
im 1. bis 2. Anstellungsmonat	2 Wochen
im 3. bis 12. Anstellungsmonat	1 Monat, zusammen max. 1 Monat im 1. Anstellungsjahr
im 2. Anstellungsjahr	2 Monate
im 3. Anstellungsjahr	3 Monate
im 4. Anstellungsjahr	4 Monate

im 5. Anstellungsjahr	5 Monate
vom 6. Anstellungsjahr an	6 Monate

Die Tabelle sieht sehr gute Leistungen vor. Dem Arbeitnehmer wird empfohlen, diese Leistungen durch eine aufgeschobene Taggeldversicherung zu ergänzen; die M-Anstellungsbedingungen schreiben diese zusätzliche Versicherung nicht obligatorisch vor. Die Mitarbeiter eines Unternehmens können auch bei einer Vertragskrankenkasse versichert werden, wobei in diesen Fällen von gewissen Bestimmungen der Ziff. 31 ff. abgewichen werden kann (vgl. unten Buchstabe bb). Das Arztzeugnis ist spätestens am 3. Tag der Erkrankung zuzustellen.

Mehrere Krankheitsfälle (auch Wochenbettabsenzen) werden innerhalb eines Dienstjahres bei der Bemessung des Krankenlohnanspruches zusammengezählt. Ist der Krankenlohnanspruch erschöpft, so entsteht ein neuer erst wieder im folgenden Anstellungsjahr, jedoch nur dann, wenn der Arbeitnehmer vorgängig wenigstens während 3 Monaten ununterbrochen gearbeitet hat. Diese Einschränkung der Arbeitgeberleistungen zeigt, dass der Arbeitnehmer unbedingt eine aufgeschobene Taggeldversicherung abschliessen sollte.

Für Schwangerschaftsbeschwerden und für die Wochenbettperiode (sechs bis acht Wochen) gelten die gleichen Vorschriften wie bei Krankheit; die Lohnzahlungsdauer richtet sich nach der Dauer der Anstellung gemäss Skala.

bb) Krankenlohnregelung der Genossenschaft Migros Bern (s. Anhang S. 315 ff.)

Die Genossenschaft Migros Bern hat für ihr Personal eine kollektive Taggeldversicherung mit aufgeschobenem Leistungsbeginn obligatorisch eingeführt. Das versicherte Krankengeld beträgt 80 Prozent des Bruttolohnes. Die Leistungsdauer beträgt 720 Tage innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen; bei Tuberkulose wird das volle aufgeschobene Krankengeld während unbeschränkter Dauer ausgerichtet.

Die monatlichen Beiträge gehen zu Lasten des Arbeitnehmers und betragen gegenwärtig in Prozenten des Bruttolohnes

ab 31. Tag	0,88 %	(im 3. bis 12. Anstellungsmonat)
ab 61. Tag	0,53 %	(im 2. Anstellungsjahr)
ab 91. Tag	0,40 %	(im 3. Anstellungsjahr)
ab 121. Tag	0,31 %	(im 4. Anstellungsjahr)
ab 151. Tag	0,26 %	(im 5. Anstellungsjahr)
ab 181. Tag	0,21 %	(ab 6. Anstellungsjahr)

Das Problem der Koordination der Versicherungsleistungen mit der Lohnzahlung des Arbeitgebers wird über die Datenverarbeitungsanlage der Genossenschaft Migros Bern gelöst. Die Versicherungsleistungen an das Personal richtet der Arbeitgeber aus; mit der Versicherungsgesellschaft werden vierteljährlich nur die Saldi abgerechnet.

cc) Unfall (Ziff. 39 ff.)

Der Arbeitgeber versichert das Personal zu seinen Lasten gegen die Folgen von Betriebsunfällen. Die Versicherung erstreckt sich für Mitarbeiter, die regelmässig mehr als 4 Stunden pro Tag und mehr als 20 Stunden pro Woche arbei-

ten auch auf Nichtbetriebsunfälle. Für Teilzeitarbeitnehmer, die wöchentlich weniger als 20 Stunden oder nicht regelmässig arbeiten, besteht keine Nichtbetriebsunfallversicherung.

Bei anerkannten Betriebsunfällen werden die Versicherungsleistungen vom Arbeitgeber während der Dauer der Arbeitsverhinderung bis zur Grenze des vollen Lohnes ergänzt. Für Nichtbetriebsunfälle erfolgt die Lohnaufzahlung nur für die Fristen gemäss Skala in Ziffer 31.

dd) Militär- und Zivilschutzdienst (Ziff. 43 f.)

In Friedenszeiten werden dem Arbeitnehmer folgende Leistungen ausgerichtet:

- für Militärdienstleistungen bis zu 4 Wochen im Kalenderjahr (ohne Rekrutenschule) 100 Prozent des Lohnes;
- für die 4 Wochen übersteigende Zeit und während der ganzen Dauer der Rekrutenschule (als Rekrut) an Ledige 50 Prozent und an Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht 80 Prozent des Lohnes.

Lohnzahlungen, die über die ersten 4 Wochen Militärdienst hinausgehen und mindestens 50 Prozent betragen, werden unter der Bedingung ausgerichtet, dass das Arbeitsverhältnis noch während mindestens 6 Monaten fortgesetzt wird.

In allen Ansätzen ist die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung inbegriffen. Frauenhilfsdienst gilt als obligatorischer Militärdienst.

Bei Krankheit oder Unfall während des Militär- oder Zivilschutzdienstes ergänzt der Arbeitgeber die Lohnersatzlei-

stungen der Militärversicherung bis zum vollen Lohn (Ziff. 45). Die zeitliche Begrenzung der Leistungen ist wie beim Lohnanspruch im normalen Krankheitsfall geregelt.

ee) Absenzen (Ziff. 29 f.)

Für folgende dringende Familienangelegenheiten oder besondere Anlässe erhält der Arbeitnehmer auf Gesuch hin bezahlten Urlaub:

Bei eigener Heirat für 2 Tage, bei Heirat von Elternteilen, Geschwistern oder Enkelkindern 1 Tag; bei Geburt eigener Kinder (für die Väter) 1 Tag; beim Tod des Ehegatten oder eigener Kinder 3 Tage, beim Tod eines Elternteils 2 Tage, beim Tod der Grosseltern, der Enkel, Geschwister, Schwiegereltern, einer Schwägerin oder eines Schwagers 1 Tag; bei Wohnungswechsel (ohne Umzug in ein möbliertes Zimmer) 1 Tag; bei Rekrutierung, Waffeninspektion oder Abgabe der militärischen Ausrüstung 1 Tag.

In begründeten Fällen gewährt der Arbeitgeber zusätzlich bezahlten Urlaub.

ff) Oeffentliche Aemter (Ziff. 63)

Die Bekleidung öffentlicher Aemter ist erlaubt. Sofern dem Unternehmen deswegen keine Mehrkosten erwachsen (z.B. fremde Stellvertretung) findet in der Regel kein Lohnabzug statt.

6. Die Regelung im schweizerischen Baugewerbe

Vorsorge gegen Krankheit auf der Basis der Gegenseitigkeit haben bereits die Zünfte im Mittelalter für ihre Gesellen und Lehrjungen getroffen. Die Mitglieder dieser Hilfsorganisationen gehörten einem bestimmten Handwerk an; es handelte sich also um Berufskrankenkassen im heutigen Sinne (1). In unserem Lande knüpft die soziale Krankenversicherung an diese Hilfsgemeinschaften auf gemeinnütziger Grundlage an (2).

Der Baumeisterverband Bern und der Zimmermeisterverband Bern und Umgebung schlossen erstmals 1947 mit einer ostschweizerischen Krankenkasse eine Kollektivversicherung ab, die für eine Prämie von 2 Prozent ein Taggeld von 50 Prozent des Taglohnes vorsah. Fünf Jahre später wurde vom Baumeisterverband Bern die eigene Krankenkasse Artisana gegründet, die ebenfalls die Prämien für die Kollektiv-Taggeldversicherung mit Lohnprozenten erhob.

---

1) Vgl. dazu CHRISTEN, A., Die Aelteste Krankenkasse für das Baugewerbe Basel; STRAUB, S. 1 f.

2) Die historische Entwicklung schildert ausführlich GRUNER, S. 252 ff. und S. 1000 ff.

Beispiel 27:

Landesmantelvertrag 1973-1977 für das schweizerische Hoch- und Tiefbau-, Zimmer-, Steinhauer- und Steinbruchgewerbe sowie die Sand- und Kiesgewinnung (s. Anhang S. 318 ff.)

a) Krankenversicherung (Art. 25)

Die Vertragsparteien verpflichten sich, die Einführung einer obligatorischen Krankentaggeld-, Krankenpflege- und Spitalversicherung zu prüfen, die dem Arbeitnehmer einen umfassenden Schutz gegen die Folgen einer Erkrankung bietet. Die besonderen Verhältnisse im engeren Baugewerbe und die bereits bestehenden Versicherungen sind zu berücksichtigen. Die Neuregelung sollte nach Möglichkeit auf den 1. Januar 1974 eingeführt werden.

Die "Schweizerische Krankenkasse Artisana", die "Schweizerische Gewerbekrankenkasse" und die "Schweizerische Krankenkasse für das Bau- und Holzgewerbe und verwandte Berufe" haben gemeinsam für den "Schweizerischen Baumeisterverband" einen Entwurf für eine umfassende Kollektiv-Krankenversicherung ausgearbeitet. Das Taggeld wird voraussichtlich 80 Prozent des Lohnes betragen. Die Prämie soll in Lohnprozenten erhoben werden, wobei sich der Arbeitnehmer daran ungefähr zur Hälfte beteiligen wird. Zweifellos ist die geplante Abgeltungslösung für den Arbeitnehmer sehr günstig. Die Verhandlungen zwischen den Verbänden und den Krankenkassen sind noch nicht abgeschlossen; es ist deshalb nicht sicher, ob eine Neuregelung auf den 1. Januar 1975 in Kraft gesetzt werden kann.

Aehnliche Versicherungsleistungen - wie die für das gesamte Baugewerbe geplanten - hat der "Schweizerische Bau- und

Holzarbeiterverband, Sektion Gipser und Maler, Zürich", in einem Kollektivvertrag mit der "Schweizerischen Krankenkasse für das Bau- und Holzgewerbe und verwandte Berufe, Zürich" am 3. Januar 1974 vereinbart. Die Leistungen, die für eine Prämie von 5 Prozent des für die SUVA-Abrechnung massgebenden Lohnes ausgerichtet werden, sind beträchtlich (s. Anhang S. 320 ff.).

Nach Landesmantelvertrag gilt im Baugewerbe vorderhand die folgende Regelung:

Die Arbeitgeber leisten 2 Prozent des Bruttolohnes für die Krankentaggeldversicherung. Damit werden die aus Art. 324 a OR abzuleitenden Ansprüche (für Verhinderungen wegen unverschuldeter Krankheit!) abgegolten. Den Betrieben wird empfohlen, ihre Arbeitnehmer kollektiv zu versichern. Dem Arbeitgeber darf aus der Versicherung kein Gewinn erwachsen; neue Kollektivversicherungen müssen KUVG-konform sein.

Die beiden letzten Bestimmungen sind neu in den Landesmantelvertrag aufgenommen worden und dies zu Recht. Im GAV werden die Leistungen der Taggeldversicherung nicht vorgeschrieben. Der Arbeitgeber konnte bisher also einen für ihn vorteilhaften Versicherungsträger auswählen. Es ist bekannt, dass die privaten Versicherungsgesellschaften bei günstigem Risikoverlauf eine Gewinnbeteiligung ausrichten. Auch wenn dieser Gewinn dem Arbeitnehmer ausgerichtet würde (die 2 Prozent Prämie bilden einen Lohnbestandteil), ist ihm damit wenig gedient. Die privaten Versicherungsgesellschaften sind nicht an die Vorschriften des KUVG gebunden, sondern nur an das BG über den Versicherungsvertrag vom 2. April 1908. Dieses Gesetz enthält keine speziellen Vorschriften über die Durchführung der Krankenversicherung. Wesentliche Unterschiede zwischen der sozialen Krankenversicherung und

privaten Versicherungsgesellschaften, die das Krankheitsrisiko versichern, bestehen bezüglich Aufnahmepflicht, Krankheitsbegriff, Leistungsverpflichtung, Finanzhaushalt und Rechtsschutz (1). Es liegt deshalb auch im Interesse des Arbeitgebers, dass er die im Landesmantelvertrag vorgeschriebene Beitragsleistung von 2 Prozent zur Abgeltung der Lohnzahlungspflicht im Krankheitsfall an eine KUVG-konforme Krankenkasse bezahlt. Die Bestimmungen, welche eine Krankenkasse nach KUVG erfüllen muss, damit sie vom Bundesamt für Sozialversicherung anerkannt wird, sind im Schema auf der folgenden Seite zusammengestellt.

Bis die im Landesmantelvertrag geplante Neuregelung Rechtskraft erlangt, gilt die bisherige Versicherungspraxis. Die "Schweizerische Krankenkasse Artisana" und die "Schweizerische Krankenkasse für das Bau- und Holzgewerbe und verwandte Berufe" versichern für das Baugewerbe meistens folgende Taggelder in den Kollektivverträgen:

vom 1. bis 30. Tag	60 Prozent des Lohnes,
vom 31. bis 180. Tag	70 Prozent des Lohnes,
vom 181. bis 720. Tag	80 Prozent des Lohnes,

im Verlaufe von 900 aufeinanderfolgenden Tagen.

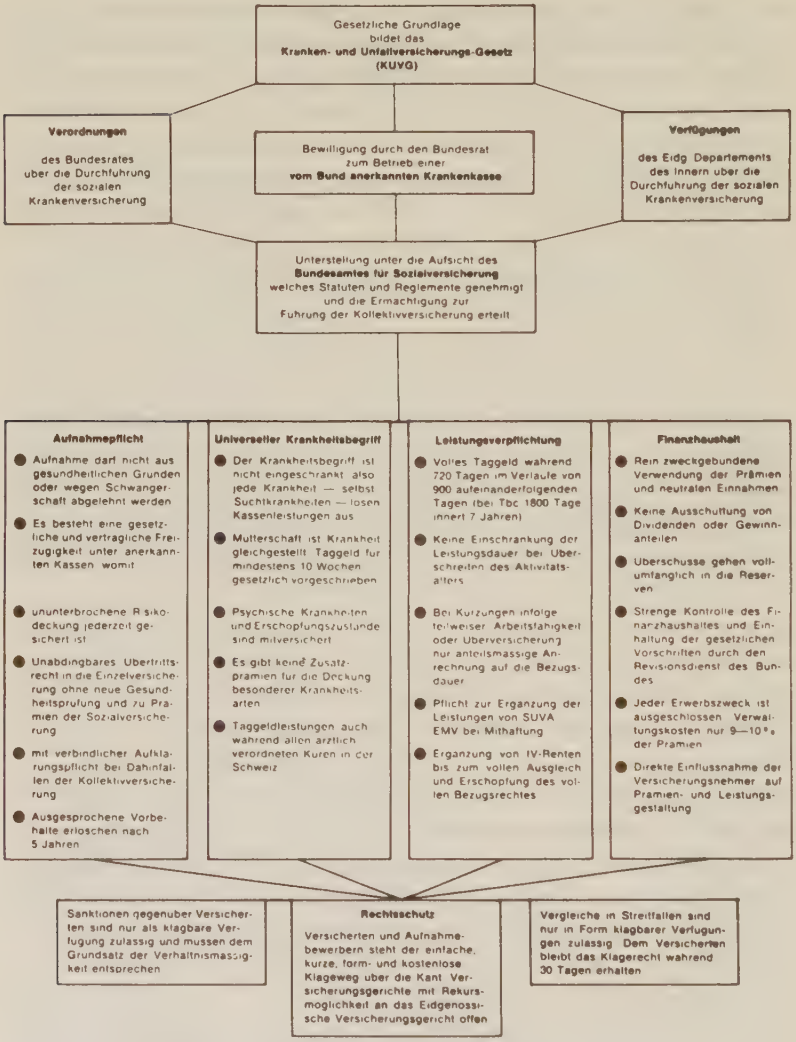
Grundsätzlich werden die dem Arbeitgeber aus Art. 324 a und 324 b OR erwachsenden Verpflichtungen bei Erkrankung eines Arbeitnehmers auch für Krankheiten, die durch Vorbehalt von der Versicherung ausgeschlossen sind, im Umfange der "Berner Tabelle" von der Krankenkasse übernommen.

---

1) Vgl. dazu Konkordat der Schweizerischen Krankenkassen (Hrg.): Eine Gegenüberstellung, private Versicherungsgesellschaft oder anerkannte Krankenkasse, Solothurn Juli 1974.

Merkmale einer KUVG-konformen Krankenversicherung

(Kollektiv-Krankentaggeld-Versicherung)



Die Finanzierung der vom Bund anerkannten Krankenkassen basiert auf dem Umlageverfahren. Die Prämien sind so berechnet, dass die Leistungsverpflichtungen bei normalem Risikoverlauf ohne Inanspruchnahme der Reserven erfüllt werden können. 80—85 % der Prämien werden in Form von Kassenleistungen zugunsten der Versicherten wieder ausgegeben, rund 10 % für Verwaltungskosten verwendet und rund 5 % den Reserven zugewiesen.

NICHT KUVG-konform ist jede Krankenversicherung, die den hier aufgeführten Bestimmungen nicht in vollem Umfange entspricht! Die Konzession zum Betrieb einer Versicherungsfirma hat nichts mit der Anerkennung zum Betrieb einer Krankenkasse zu tun!

Quelle: STRAUB, S. 8.

Die bisherige Regelung für das Baugewerbe erachten wir als gut. Das Taggeld ist gestaffelt nach der Dauer der krankheitsbedingten Verhinderung. Die Prämien werden vom Arbeitgeber voll bezahlt. Für Krankheiten, die durch Vorbehalt ausgeschlossen sind, wird dem Arbeitnehmer die Lohnzahlung gemäss Gewerbegerichtspraxis durch die Versicherung garantiert.

b) Militär- und Zivilschutzdienst (Art. 24)

Die Lohnzahlungspflicht gemäss Art. 324 a OR wird während der Leistung von obligatorischem Militär- oder Zivilschutzdienst in Friedenszeiten wie folgt abgegolten:

- während der ganzen Rekrutenschule erhalten Ledige 50 Prozent, Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht 80 Prozent des Lohnes;
- während anderer obligatorischer Militärdienst- oder Zivilschutzdienstleistungen erhalten

  für 4 Wochen alle Dienstpflichtigen 100 Prozent,
  ab 5. bis maximal 17. Woche die Ledigen 50 Prozent und die Verheirateten und Ledigen mit Unterstützungspflicht 80 Prozent.

Die Leistungen des Arbeitgebers, welche die Ansätze der Erwerbsersatzordnung übersteigen, werden nur ausgerichtet, sofern die Bedingungen für die Lohnzahlungspflicht gemäss Art. 324 a OR erfüllt sind.

c) Absenzen (Art. 23)

Die Regelung entspricht jener des Landesmantelvertrages von 1967-1971 (s. Beispiel 2, S. 114 f.).

§ 11 Zusammenfassende Ergebnisse

1. Stellungnahme zur Auslegung von Art. 324 a Abs. 4 OR

a) Unterschied zwischen dem Gesetz und den Abgeltungslösungen

Der Lohn bei Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung muss gemäss bisheriger Auslegung des Gesetzes für alle Verhinderungsgründe zusammen nur einmal pro Dienstjahr für die vorgeschriebene Zeitspanne ausgerichtet werden. Im Gegensatz dazu regeln die GAV - teilweise auch die NAV - die Lohnzahlung bei Verhinderung durch Krankheit, Unfall, Militärdienst und andern persönlichen Gründen im allgemeinen getrennt. Dieser wesentliche Unterschied wird in den wissenschaftlichen Kommentaren zum neuen Arbeitsvertragsrecht zu wenig hervorgehoben.

Die beiden Systeme - direkte Lohnzahlung durch den Arbeitgeber einerseits und Abgeltung der Lohnzahlungspflicht durch eine Taggeldversicherung anderseits - sind deshalb miteinander nicht vergleichbar, weil sie unterschiedliche Voraussetzungen aufweisen. Aus diesem Grund kann u.E. auch kein objektives Mass gefunden werden, das zur Bewertung der Abgeltungsklausel taugt. Für die Auslegung sind die Protokolle der eidgenössischen Räte und deren Kommissionen keine Hilfe, weil die Ansichten der Votanten über die praktischen Konsequenzen der neuen gesetzlichen Regelung über

die Lohnzahlungspflicht zu sehr voneinander abweichen (1).

b) Gleichwertigkeit der Taggeldversicherung

Ob das gesetzliche Minimum (im ersten Anstellungsjahr drei Wochen, nachher für eine angemessene längere Zeit) erfüllt wird, hängt davon ab, wie lange ein Arbeitnehmer pro Dienstjahr, für das ein bestimmter Anspruch auf Krankenlohn besteht, Versicherungsleistungen bezieht (2). Man kann deshalb erst am Ende eines Dienstjahres, wenn alle Verhinderungen eines Arbeitnehmers wegen Krankheit und wegen anderer Gründe bekannt sind, für diesen individuell feststellen, ob die gesetzlichen Mindestleistungen erbracht worden sind oder nicht.

Die im Gesetz vorgeschriebenen Leistungen sind zwingend vorgeschrieben. Von den Bestimmungen darf nur zugunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Das heisst jedoch nicht, dass Abgeltungslösungen nur dann gleichwertig sind, wenn sie während der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestdauer dem Arbeitnehmer einen Lohnersatz von 100 Prozent vergüten. Eine solche Auslegung entspräche nicht dem Sinn und Zweck des Gesetzes. Die Arbeitgeber würden der gesetzlichen Verpflichtung wieder vermehrt durch direkte Lohnzahlungen nachkommen. Einen wirksamen Schutz vor den wirtschaftlichen Folgen langer Arbeitsverhinderungen bieten jedoch nur KUVG-konforme Taggeldversicherungen. Eine kleine Lohneinbusse bei kurzen Krankheiten ist für den Arbeitnehmer

---

1) Vgl. dazu vorn S. 65 ff.
2) Vgl. vorn S. 73.

zumutbar; die Taggeldversicherung gleicht diesen Nachteil durch die lange Leistungsdauer mehrfach aus.

Es ist zudem zu beachten, dass die Lohnzahlungspflicht durch eine Taggeldversicherung nur für die Verhinderungsgründe Krankheit oder Unfall abgegolten werden kann. Wird eine solche Versicherung für den Arbeitnehmer abgeschlossen, so bleibt sein Lohnanspruch für die übrigen gesetzlichen Verhinderungsgründe weiter bestehen.

Deshalb erachten wir ein Taggeld von 60 bis 80 Prozent des Lohnes auch nach neuem Recht als gleichwertige Abgeltung der direkten Lohnzahlung durch den Arbeitgeber. Bei einem Taggeld von 80 Prozent ist eine Prämienbeteiligung von höchstens 50 Prozent für den Arbeitnehmer angesichts der langen Lohnzahlungsdauer KUVG-konformer Krankenversicherungen (720 Tage innerhalb von 900 Tagen) zumutbar. Zudem wird vom Arbeitgeber teilweise zusätzlich ein Beitrag an die Prämien für Krankenpflege übernommen. Zu einem ähnlichen Ergebnis ist in einer Stellungnahme das Bundesamt für Sozialversicherung gelangt (1). Danach hat der Arbeitgeber gemäss neuem Recht für ein Krankengeld von etwa 60 Prozent des Lohnes während 720/900 Tagen die volle Prämie zu tragen.

Die Ausführungen zeigen, dass auch nach neuem Recht die Beurteilung der Gleichwertigkeit abweichender Regelungen schwierig und problematisch ist. In der Praxis wird man die Leistungen des Arbeitgebers bei Abgeltungslösungen weiterhin "im ganzen" abwägen müssen. Die Beurteilung hat nach dem neuen Wortlaut des Gesetzes bezogen auf den Arbeitnehmer

---

1) SKZ 1973, S. 61 f.

zu erfolgen. An die Prämien sollte der Arbeitgeber mindestens denjenigen Anteil entrichten, der einer Versicherung für seine gesetzlichen Leistungen im Einzelfall entspricht. Praktisch bedeutet dies, dass der Prämienanteil des Arbeitgebers jährlich der neuen, längeren Lohnzahlungspflicht angepasst werden müsste. Bei Einzelversicherungen ist dies möglich. Für die heute vorherrschenden kollektiven Versicherungslösungen, die sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer sehr günstige Bedingungen enthalten, ist jedoch ein individuelles Abwägen bezogen auf den Arbeitnehmer nur schwer durchführbar.

Eine sinnvolle Auslegung der neuen Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts über die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers bei Verhinderung des Arbeitnehmers wird sich an die Praxis nach altem Recht (Art. 335 a.OR) anlehnen. Diesen Weg haben auch die Sozialpartner in den GAV beschritten, deren Lösungen teilweise vom Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit allgemeinverbindlich erklärt worden sind (1).

2. Art. 324 b OR und abweichende Regelungen

Zur Erfüllung der Lohnzahlungspflicht nach Art. 324 b sind abweichende Regelungen ebenfalls zulässig (2). Ein Anspruch

---

1) Vgl. hinten S. 195 ff.

2) So auch SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 324 a OR, N. 9, S. 118.

auf Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung besteht nach Art. 324 b OR jedoch nur, wenn die in Art. 324 a OR angeführten Bedingungen erfüllt sind. Im Entwurf 1967 bezog sich die Bestimmung über abweichende Regelungen auch auf die Ausnahmen vom Grundsatz über die Lohnzahlungspflicht. Erst in der parlamentarischen Beratung gelangte der Text an den Schluss des Grundsatzartikels, was wir als redaktionelle Unstimmigkeit betrachten (1). Die neuen GAV enthalten verschiedene abweichende Lösungen zu Art. 324 b OR, die für Arbeitnehmer sehr günstig sind (2).

3. Regelungen über die Lohnzahlungspflicht seit 1972

Eine genaue Antwort auf die Frage nach der gerechten, gleichwertigen Abgeltung der Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers lässt sich aus dem Gesetzestext nicht ableiten. In der Praxis hat man trotzdem die entstandenen Interpretationsschwierigkeiten durch befriedigende Lösungen überwunden (3). Die von uns untersuchten Verträge lassen sich - wie unter dem alten Recht - in drei Hauptgruppen einteilen:

- der Arbeitgeber bezahlt den Lohn direkt,
- das Risiko wird durch eine Versicherung abgedeckt,
- die beiden genannten Möglichkeiten werden kombiniert.

---

1) So auch SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 324 a OR, N. 9, S. 117 f.

2) Vgl. hinten S. 200 f.

3) Vgl. dazu SCHWEINGRUBER, Komm. AV 5. Aufl. (1974) zu Art. 324 a OR, N. 8, S. 117.

Einige Verträge sehen innerhalb dieser drei Hauptgruppen für die Zukunft wegweisende, sehr grosszügige Leistungen des Arbeitgebers vor (1). Der Grossteil der Vereinbarungen bewegt sich im Rahmen der unter dem alten Recht (Art. 335 OR) entwickelten Praxis.

a) Gesamtarbeitsverträge

Die in unserer Untersuchung dargestellten Beispiele zeigen, dass die Regelungen in den Grundzügen ähnlich sind, im Detail jedoch erheblich voneinander abweichen können. Alle GAV enthalten für das Taggeld bei Krankheit eine von den übrigen Verhinderungsgründen getrennte Regelung.

Die vier allgemeinverbindlich erklärten GAV sehen folgende Krankenlohnbestimmungen vor:

- Abgeltung durch ein Kollektiv-Taggeld von 70 Prozent des Lohnes mit einer Karenzzeit von 3 Monaten und einer Wartefrist von 2 Tagen; Prämien voll zu Lasten des Arbeitgebers (2).
- Abgeltung durch Krankenversicherung mit einem Taggeld in Franken; der Arbeitnehmer beteiligt sich zu 50 Prozent an der Prämie; die Karenzzeit darf höchstens 3 Monate und die Wartefrist 2 Tage betragen (3).
- Direkte Lohnzahlung durch den Arbeitgeber nach einer GAV-Skala ohne Karenzzeit; die Abgeltung durch ein Taggeld von 80 Prozent ist möglich, jedoch freiwillig,

---

1) Vgl. hinten S. 197.
2) Beispiel 7, S. 124 ff.
3) Beispiel 8, S. 127 ff.

wobei der Arbeitnehmer die halbe Prämie zu tragen hat (1).

- Direkte Lohnzahlung durch den Arbeitgeber aufgrund einer GAV-Skala (2).

Bei den nicht allgemeinverbindlich erklärten GAV bilden die Kombinationen von direkter Lohnzahlung mit aufgeschobenen Taggeldversicherungen neue Lösungsvarianten. Die direkte Lohnzahlung durch den Arbeitgeber erfolgt entweder nach einer Skala im Umfang der Praxis der Gewerbegerichte (3) oder der Arbeitgeber bezahlt für eine beträchtlich längere Zeit den Lohn (4); im Anschluss an die Lohnzahlung wird zu Lasten des Arbeitnehmers eine aufgeschobene Taggeldversicherung abgeschlossen.

Fortschrittlich gelöst ist die Krankenlohnzahlung in jenem GAV, der den Ausgleich der Kosten des Arbeitgebers für die Abgeltung eines kollektivversicherten Taggeldes von 80 Prozent über die Ausgleichskasse des Berufszweiges vorschreibt (5).

Daneben bestehen weiterhin auch Lösungen, wonach der Arbeitgeber das Taggeld an seine Lohnzahlungspflicht anrechnen kann, sofern er einen bestimmten Teil an die Prämien leistet (6).

---

1) Beispiel 9, S. 131 ff.
2) Beispiel 10, S. 136 ff.
3) Beispiel 11, S. 139 ff.
4) Beispiel 25, S. 175 ff.
5) Beispiel 13, S. 143 ff.
6) Beispiel 12, S. 140 ff.

Zwei bedeutende Branchen haben neue Regelungen entwickelt, die den Arbeitnehmer gegenüber der Praxis unter dem alten Recht bedeutend besserstellen:

- Das Friedensabkommen (1) schreibt eine Taggeldversicherung von 80 Prozent voll zu Lasten des Arbeitgebers vor; zusätzlich muss dieser während der gesetzlich vorgeschriebenen Lohnzahlungsdauer die Versicherungsleistungen auf 100 Prozent des Lohnes ergänzen. Für die Differenz von 20 Prozent kann der Arbeitgeber zu seinen Lasten auch eine Versicherung abschliessen.
- Die Partner des Landesmantelvertrages im Baugewerbe prüfen gegenwärtig die Schaffung einer umfassenden Krankenversicherung für ihren Berufszweig mit Einschluss der Krankenpflege; der Arbeitnehmer wird sich an den aufzubringenden Prämien beteiligen (2).

Ob sich diese Entwicklungen durchzusetzen vermögen, wird die Zukunft zeigen; vermutlich wird ein solcher Ausbau des Krankenlohnes von der künftigen allgemeinen Wirtschaftslage abhängen.

Zu beachten ist, dass alle untersuchten GAV zusätzlich zum Krankenlohn beachtliche Leistungen bei den übrigen Verhinderungen gewähren.

b) Normalarbeitsverträge

Im Gegensatz zu den GAV regeln die für das ganze Gebiet der Schweiz gültigen NAV die Lohnzahlungspflicht des

---

1) Beispiel 15, S. 148 ff.
2) Beispiel 27, S. 185 ff.

Arbeitgebers bei Verhinderung des Arbeitnehmers grundsätzlich nicht getrennt nach verschiedenen Verhinderungsgründen. Die Absenzen wegen Heirat, militärischer Inspektion usw. sind teilweise gesondert behandelt. Für das Pflegepersonal, das Erziehungspersonal und die Privatgärtner (1) muss der Arbeitgeber zudem eine Krankenpflegeversicherung abschliessen und mitfinanzieren. Die Lohnzahlung erfolgt nach Skalen in den NAV, die sehr gute Leistungsfristen vorschreiben. Teilweise ist die Anrechnung von Taggeldern vorgesehen, sofern der Arbeitgeber die volle Versicherungsprämie übernimmt.

Der NAV für das Käsereipersonal (2) sieht eher bescheidene Krankenlohnzahlungen vor; immerhin werden die Verhinderungsgründe hier getrennt geregelt.

c) Oeffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse

Die untersuchten Besoldungsreglemente (3) behandeln die verschiedenen Verhinderungsgründe getrennt. Der Lohn bei Verhinderung durch Krankheit oder Unfall wird in beachtlichem Umfang direkt vom Arbeitgeber ausgerichtet; der Arbeitnehmer hat dafür keine finanziellen Leistungen zu erbringen. Mit den zusätzlichen Bestimmungen über die Verhinderungen wegen Militärdienstes und anderer Gründe erweisen sich die Lösungen der beiden öffentlichen Verwaltungen als sehr fortschrittlich. Leistungen, wie sie die Eidgenossenschaft ihren Beamten und Angestellten gewährt,

---

1) Beispiele 16-18, S. 152 ff.
2) Beispiel 21, S. 163 ff.
3) Beispiele 22 u. 23, S. 166 ff.

werden unseres Wissens von keinem anderen schweizerischen Arbeitgeber geboten.

d) Uebrige Regelungen

Der Schweizerische Kaufmännische Verein (1) empfiehlt in seinen Richtlinien die direkte Lohnzahlung nach einer Skala. Diese sieht etwas bessere Leistungen vor, als sie aufgrund der Tabellen der Gewerbegerichte gewährt werden. Daneben besteht auch die Möglichkeit der Anrechnung von Taggeldern, sofern sich der Arbeitgeber mindestens zu 50 Prozent an den Prämien beteiligt. Ueber die Höhe des Taggeldes bestehen keine Angaben.

Eine interessante abweichende Regelung sieht die Migros-Genossenschaft Bern in ihren Anstellungsbedingungen vor (2). Der Arbeitgeber bezahlt den Krankenlohn nach einer Skala und schliesst zu Lasten des Personals kollektiv ein aufgeschobenes Taggeld ab. Ueber die Datenverarbeitungsanlage des Arbeitgebers wird die Aufschubszeit jedes Arbeitnehmers mit der Lohnzahlungsfrist des Arbeitgebers koordiniert.

Bei aufgeschobenen Taggeldversicherungen bietet diese Koordination Schwierigkeiten. Die meisten Krankenkassen haben ihre Statuten dahin geändert, dass die Aufschubszeit für das Taggeld vom Mitglied nur einmal pro Jahr bestanden werden muss. Sonst kann die Situation eintreten, dass ein Arbeitnehmer während mehrerer Erkrankungen im gleichen

---

1) Beispiel 24, S. 172 ff.
2) Beispiel 26, S. 181 ff.

Jahr weder Krankenlohn vom Arbeitgeber noch Versicherungsleistungen bezieht. Die Koordination zwischen direkter Lohnzahlung und Versicherungsleistungen ist nach Ansicht des Versicherungsgerichtes des Kantons Thurgau durch den Arbeitgeber und die Krankenkasse als Träger sozialversicherungsrechtlicher Verpflichtungen herbeizuführen (1).

e) Abweichende Regelungen zu Art. 324 b OR

Für Verhinderungen wegen Militärdienstes gewähren die meisten Verträge Lohnzahlungen, die das gesetzliche Minimum übersteigen. Die Höhe der Leistungen ist je nach Zivilstand unterschiedlich. Dienstpflichtige Ledige mit Unterstützungspflichten erhalten meistens den gleichen Prozentsatz ausgerichtet wie die Verheirateten. Während der obligatorischen Wiederholungskurse ergänzen die Arbeitgeber die Zahlungen an Verheiratete praktisch in allen untersuchten Fällen auf 100 Prozent. Während der Rekrutenschule und der Beförderungsdienste wird oft die abweichende Abrede getroffen, für die ganze Dauer der Dienstleistung einen Lohnanteil auszurichten, der unter 80 Prozent liegt. Solche Abmachungen sind für den Arbeitnehmer dann gleichwertig oder günstiger, wenn die Leistungen höher sind als jene gemäss Erwerbsersatzordnung; sehr oft wird den ledigen Rekruten während der ganzen Rekrutenschule 50 Prozent des Lohnes ausgerichtet. Die zusätzliche Belastung des Arbeitgebers wird teilweise über eine Ausgleichskasse bezahlt (2).

---

1) Vgl. dazu Urteil K.F./Schw. B'KK vom 24.1.73.
2) Beispiele 7, S. 125 f. u. 13, S. 144.

Das Friedensabkommen schreibt dem Arbeitgeber vor, die SUVA-Leistungen während der gesetzlichen Minimalfristen auf 100 Prozent zu ergänzen oder die Prämien für eine entsprechende Zusatzversicherung zu bezahlen (1).

4. Vor- und Nachteile der gültigen Gesetzesvorschrift

Die Gesetzesrevision hat bezüglich der Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers bei Verhinderung des Arbeitnehmers keine grossen Neuerungen gebracht. Die im Laufe der Jahre entwickelte gewerbegerichtliche Praxis über die Abgeltung der Lohnzahlungspflicht wurde zur Gesetzesvorschrift erklärt. Taggeldversicherungen sind jedoch nach neuem Recht nicht obligatorisch. Der Arbeitgeber kann seine Mitarbeiter versichern, sofern er die Lohnersatzzahlung bei Krankheit oder Unfall nicht direkt begleichen will. Ein Versicherungsobligatorium wurde nicht eingeführt; vielleicht wird es anlässlich einer Revision des KUVG verwirklicht. Nur eine Versicherung bietet dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber u.E. einen genügenden Schutz vor den wirtschaftlichen Folgen langer Erkrankungen.

Der neue Gesetzestext weist - neben den bereits früher angeführten Unstimmigkeiten - den Mangel auf, dass keine genauen Angaben darüber bestehen, um wieviel die Lohnzahlungsdauer beim überjährigen Anstellungsverhältnis ansteigen soll. Zudem lässt das Gesetz offen, wann eine Taggeldversicherung als gleichwertig bezeichnet werden kann. Es

---

1) Beispiel 15, S. 149 f.

wird auch künftig dem Richter überlassen bleiben, bei Streitigkeiten die neue Ermessensnorm über den Krankenlohn auszulegen. Die Rechtsprechung durch die verschiedenen Arbeitsgerichte wird eine einheitliche Gerichtspraxis erschweren.

Die Parteien der GAV können auch künftig den Krankenlohn für ihre Branche regeln. Dabei besteht die Möglichkeit, die Leistungen der Arbeitgeber der wirtschaftlichen Tragfähigkeit des Berufszweiges anzupassen, was zweifellos einen Vorteil der heutigen Lösung darstellt. Leider werden anderseits nicht alle Arbeitsverhältnisse durch kollektive Vereinbarungen erfasst. Eine obligatorische Taggeldversicherung hätte dagegen diese Lücken geschlossen und allen Arbeitnehmern bei Krankheit ein genügendes Ersatzeinkommen garantiert.

A N H A N G

Verzeichnis der Beispiele

Seite

Beispiel 1: Vereinbarung vom 19. Juli 1937/1969 in der Maschinen- und Metallindustrie (Friedensabkommen) 206

Beispiel 2: Landesmantelvertrag 1967-1971 für das schweizerische Hoch- und Tiefbau-, Zimmer-, Steinhauer- und Steinbruchgewerbe 211

Beispiel 3: Gesamtarbeitsvertrag für gelernte Arbeitnehmer im schweizerischen Buchdruckgewerbe (Typographen), Ausgabe 1968 213

Beispiel 4: Gesamtarbeitsvertrag von 1969 für das Gärtnergewerbe 218

Beispiel 5: Schweizerische Uhrenindustrie

Vereinbarung vom 1. Oktober 1970 zwischen dem Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiter-Verband (SMUV) und der Arbeitgeber-Konvention der schweizerischen Uhrenindustrie

Allgemeine Regelung der Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer der schweizerischen Uhrenindustrie vom 16. Januar 1971 221

Beispiel 6: Gesamtarbeitsvertrag für die Schweizerische Konservenindustrie, Ausgabe 1967/1968 226

Beispiel 7: Bundesratsbeschluss vom 4. Januar 1973 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Schreinergewerbe (BBl 1973 I 319 ff.) 228

Beispiel 8: Bundesratsbeschluss vom 19. März 1973 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Coiffeurgewerbe (BBl 1973 I 1067 ff.) 232

Beispiel 9: Bundesratsbeschluss vom 17. Mai 1974 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes (BBl 1974 I 1582 ff.) 238

Beispiel 10: Bundesratsbeschluss vom 6. Juni 1974 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die Klavierbranche (BBl 1974 I 1923 ff.) 246

Beispiel 11: Gesamtarbeitsvertrag vom 1. April 1972 für Betriebe der Baumwollindustrie 249

Beispiel 12: Gesamtarbeitsvertrag vom 1. Januar 1973 für das Gärtnergewerbe 254

Beispiel 13: Gesamtarbeitsvertrag des schweizerischen Spenglerei- und sanitären Installationsgewerbes vom 1. Januar 1973 258

Beispiel 14: Gesamtarbeitsvertrag vom 1. Januar 1972 für die Basler Chemische Industrie 266

Beispiel 15: Vereinbarung vom 19. Juli 1937/1974 in der Maschinen- und Metallindustrie 273

Beispiel 16: Bundesratsbeschluss vom 23. Dezember 1971 über den Normalarbeitsvertrag für das Pflegepersonal (AS 1971 1832 ff.) 278

Beispiel 17: Bundesratsbeschluss vom 11. Juni 1970 über den Normalarbeitsvertrag für das Erziehungspersonal von Heimen und Internaten (AS 1970 737 ff. und Anpassung an das neue Recht in AS 1973 337) 281

Beispiel 18: Bundesratsbeschluss vom 17. Februar 1970 über den Normalarbeitsvertrag für Privatgärtner (AS 1970 253 ff. und Anpassung an das neue Recht in AS 1973 388) 283

Beispiel 19: Bundesratsbeschluss vom 5. Mai 1971 über den Normalarbeitsvertrag für Assistenzärzte (AS 1971 697 ff. und Anpassung an das neue Recht in AS 1973 338) 286

Beispiel 20: Bundesratsbeschluss vom 22. April 1966 betreffend den Normalarbeitsvertrag über die Versicherungsleistungen für das beruflich strahlenexponierte Personal (AS 1966 648 f. und Anpassung an das neue Recht in AS 1973 338) 287

Beispiel 21: Bundesratsbeschluss vom 22. August 1973 über den Normalarbeitsvertrag für das Käsereipersonal (AS 1973 1207 ff.) 289

Beispiel 22: Bundesverwaltung: Beamtenordnung (1) vom 10. November 1959 (BS 172.221.101) 292

Beispiel 23: Bernische Staatsverwaltung

Dekret vom 10. Mai 1972 über die Besoldung der Behördemitglieder und des Personals der bernischen Staatsverwaltung 296

Beispiel 24: Die Anstellungsverhältnisse im kaufmännischen Beruf 301

Beispiel 25: Gesamtarbeitsvertrag 1968/1973 zwischen der Coop Bern und dem Verband der Handels-, Transport- und Lebensmittelarbeiter der Schweiz, Bezirkssekretariat Bern 304

Beispiel 26: Migros-Anstellungsbedingungen vom 1.1.73 310

Beispiel 27: Landesmantelvertrag 1973-1977 für das schweizerische Hoch- und Tiefbau-, Zimmer-, Steinhauer- und Steinbruchgewerbe sowie die Sand- und Kiesgewinnung 318

Beispiel 1:

Vereinbarung vom 19. Juli 1937/1969 in der Maschinen- und Metallindustrie (Friedensabkommen)

(Mit Ergänzungen bis und mit 1. Januar 1972)

zwischen

dem Arbeitgeberverband schweiz. Maschinen- und Metall-Industrieller (ASM)

l'Union des industriels en métallurgie du Canton de Genève (UIM)

einerseits

und dem Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiter-Verband (SMUV)

anderseits

Verabredung vom 19. Juli 1969 zwischen den an der Vereinbarung vom 19. Juli 1937/1969 beteiligten Verbänden der Maschinen- und Metallindustrie über die

Bezahlung von Absenzen zufolge Heirat, Geburt, Todesfällen sowie Bekleidungs- und Ausrüstungsinspektionen

1. Den der Vereinbarung vom 19. Juli 1937/1969 unterstellten Arbeitnehmern werden folgende Absenzen vergütet:

a) Bei Heirat 2 Tage.

b) Bei Geburt eines ehelichen Kindes 1 Tag.

c) Bei Tod des Ehegatten, eines Kindes oder von Eltern bis zu 3 Tagen;
bei Tod von Schwiegereltern oder eines Geschwisters, sofern sie mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft gelebt hatten, bis zu 3 Tagen; andernfalls bis zu einem Tag.

d) Bei Bekleidungs- und Ausrüstungsinspektionen 1/2 Tag; wenn der Ort, an dem die Inspektion stattfindet, vom Arbeitsort so weit entfernt ist, dass der Arbeitnehmer am gleichen Tag nicht mehr zur Arbeit erscheinen kann, 1 Tag.

2. Für die vorgenannten Absenzen wird, sofern der Arbeitnehmer einen Lohnausfall erleidet, für die wirklich ausgefallenen Arbeitsstunden der Lohn bezahlt, den der Arbeitnehmer bezöge, wenn er an diesen Tagen normal arbeitete. Bei Akkordarbeit wird auf den Durchschnittsverdienst einer den Absenztagen vorausgehenden angemessenen Periode oder auf den Durchschnittsverdienst gemäss zuletzt abgeschlossener halbjährlicher Lohnstatistik abgestellt. Fällt ein Absenztag gemäss Ziff. 1 lit. c) und d) auf einen ohnehin arbeitsfreien Tag oder in die Ferien, so wird keine Entschädigung ausgerichtet.

Verabredung vom 19. Juli 1969 zwischen den an der Vereinbarung vom 19. Juli 1937/1969 beteiligten Verbänden der Maschinen- und Metallindustrie über

Militärdienstentschädigungen

Den der Vereinbarung vom 19. Juli 1937/1969 unterstellten Arbeitnehmern werden während obligatorischer schweizerischer Militärdienstleistungen folgende Vergütungen ausgerichtet:

Art. 1 Während der Rekrutenschule als Rekrut:

a) an ledige Rekruten ohne Unterstützungspflicht: 50 Prozent des Lohnes,

b) an verheiratete und an ledige Rekruten mit Unterstützungspflicht: 75 Prozent des Lohnes.

Art. 2 Während der übrigen Militärdienstleistungen innerhalb eines Jahres:

a) während eines Monates: 100 Prozent des Lohnes;

b) für die darüber hinausgehende Militärdienstzeit: an Ledige ohne Unterstützungspflicht: 50 Prozent des Lohnes, an Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht: 75 Prozent des Lohnes.

Art. 3

Als Lohn gilt der Lohn, den der Arbeitnehmer bezöge, wenn er während des Militärdienstes normal arbeitete. Bei Akkordarbeit wird auf den Durchschnittsverdienst einer dem Militärdienst vorausgehenden angemessenen Periode oder auf den Durchschnittsverdienst gemäss zuletzt abgeschlossener halbjährlicher Lohnstatistik abgestellt.

Die gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigungen sind in diesen Ansätzen inbegriffen. Ist die Erwerbsausfallent-

schädigung höher als die in Art. 1 und 2 genannten Ansätze, so wird diese ausgerichtet.

Art. 4

Die Firmen können die Gewährung der Militärdienstentschädigung für Militärdienst von längerer Dauer als einem Monat im Jahr von der Verpflichtung des Arbeitnehmers abhängig machen, das Dienstverhältnis nach dem Militärdienst noch wenigstens sechs Monate fortzusetzen.

Art. 5

Als obligatorischer schweizerischer Militärdienst gilt jeder Dienst in Armee, FHD und Zivilschutz, für den eine Erwerbsausfallentschädigung (EO) ausbezahlt wird und der nicht ausdrücklich als freiwillig bezeichnet wird.

Die vorstehende Regelung gilt für Friedensdienst. Für allfälligen Aktivdienst bleiben zu treffende abweichende Verabredungen vorbehalten.

Art. 6

Diese Verabredung tritt am 1. Juli 1971 in Kraft.

Verabredung vom 19. Juli 1969 zwischen den an der Vereinbarung vom 19. Juli 1937/1969 beteiligten Verbänden der Maschinen- und Metallindustrie über

Beiträge des Arbeitgebers an die Krankengeldversicherung

Art. 1

Die Arbeitnehmer, welche der zwischen den Partnern abgeschlossenen Vereinbarung unterstehen, haben sich gemäss folgender Regelung für Krankengeld zu versichern und erhalten an die Prämien der Krankengeldversicherung Arbeitgeberbeiträge.

Die an der Verabredung beteiligten Arbeitnehmerverbände erklären, dass sie damit die Lohnzahlungspflicht gemäss Art. 335 OR oder einer diesen Artikel ersetzenden Bestimmung als abgelöst anerkennen.

Die durch diese Verabredung getroffene Regelung ist sinngemäss in die dienstvertraglichen Bestimmungen der einzelnen Betriebe aufzunehmen.

Die Firmen können diese Regelung durch direkte Lohnzahlung bei Krankheit gemäss den gesetzlichen Bestimmungen ersetzen.

Art. 2

Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, sich für den Krankheitsfall für ein Krankengeld von 75 Prozent des durchschnittlichen Lohnes zu versichern. Es steht ihnen aber frei, sich freiwillig höher zu versichern.

Art. 3

Der Arbeitgeber leistet unter den nachstehenden Bedingungen einen Beitrag von 2 Prozent des durchschnittlichen Lohnes.

Der Arbeitgeberbeitrag wird auf Grund des durchschnittlichen Lohnes der letzten abgeschlossenen Halbjahreslohnstatistik oder auf der Grundlage des durchschnittlichen Lohnes eines anderen Zeitraumes berechnet und während einer Periode von einem Jahr unverändert ausbezahlt.

Der Arbeitgeberbeitrag wird so lange gewährt, als das Dienstverhältnis besteht und die vorgesehene Prämie zu leisten ist. Bei Wegfall oder Ermässigung der Prämie aus besonderen Gründen (z.B. Militärdienst, Wartezeit) fällt auch der Arbeitgeberbeitrag dahin oder ermässigt sich entsprechend.

Bei Kürzung der Arbeitszeit um mehr als 25 Prozent unter die normale Arbeitszeit eines Betriebes kann der Arbeitgeberbeitrag im Verhältnis der Arbeitszeiteinschränkung herabgesetzt werden.

Art. 4

Der Arbeitgeber hat sich nach der Einstellung eines Arbeitnehmers und in der Folge jährlich zu vergewissern, dass der Arbeitnehmer auf die vorgeschriebene Weise versichert ist.

Art. 5

Sofern der Arbeitgeber die Kontrolle über das Bestehen der verlangten Krankengeldversicherung vorgenommen und die vorgesehenen Arbeitgeberbeiträge geleistet hat, ist die Lohnzahlungspflicht bei Krankheit endgültig abgelöst, dies auch dann, wenn der Arbeitnehmer in einem Krankheitsfall aus irgendwelchen Gründen kein Taggeld oder das versicherte Taggeld nur in gekürztem Umfange beziehen kann.

Art. 6

Die vorstehende Regelung gilt für alle versicherungsfähigen beschäftigten Arbeitnehmer, unabhängig von der Form der Lohnzahlung.

Art. 7 Verschiedene Bestimmungen:

a) Vertrauensärzte
Die Partner der Vereinbarung unterstützen den Beizug von Vertrauensärzten.

b) Ueberversicherung
Die Partner der Verabredung werden sich in ihrem Einflussbereich dafür einsetzen, dass keine Ueberversicherung besteht.

c) Karenzfrist
Die Kassen sind berechtigt, die Taggeldleistungen erst nach Ablauf einer Karenzfrist zu gewähren.

d) Berechnung des Taggeldes
Die Leistung des Taggeldes erfolgt normalerweise je Arbeitstag.

Art. 8

Diese Verabredung tritt am 1. Januar 1970 in Kraft.

Beispiel 2:

Landesmantelvertrag 1967-1971 für das schweizerische Hoch- und Tiefbau-, Zimmer-, Steinhauer- und Steinbruchgewerbe

abgeschlossen zwischen dem Schweizerischen Baumeisterverband einerseits

und dem

Schweizerischen Bau- und Holzarbeiterverband

anderseits

Art. 22 Entschädigung für Inspektionshalbtag und unumgängliche Absenzen

22.1. Den dem Landesmantelvertrag unterstellten Arbeitnehmern wird der bei den nachstehend bezeichneten unumgänglichen Absenzen entstandene Lohnausfall wie folgt vergütet:

22.1.1. Für Waffen- und Kleiderinspektion 1/2 Tag; wenn der Ort, an dem die Inspektion stattfindet, vom Arbeitsort oder vom Wohnort so weit entfernt ist, dass der Arbeiter am gleichen Tag nicht mehr zur Arbeit erscheinen kann, 1 Tag.

22.1.2. Bei Verheiratung des Arbeitnehmers und Geburt eines ehelichen Kindes des Arbeitnehmers 1 Tag.

22.1.3. Bei Todesfall in der Familie des Arbeitnehmers (Ehefrau, Kinder, Eltern, Geschwister und Schwiegereltern) 2 Tage.

22.2. Anrecht auf diese Entschädigung haben nur die angestammten Arbeiter des engeren Baugewerbes.

22.3. Bei den vorgenannten Absenzen wird für die wirklich ausgefallenen Arbeitsstunden der Lohn bezahlt, den der Arbeiter bezogen hätte, wenn er an diesem Tag normal gearbeitet hätte.

22.4. Die Auszahlung der Entschädigung erfolgt am Schluss der Zahltagsperiode, in welche die ausgewiesenen Absenzen fallen.

Art. 23 Entschädigung für Militärdienstleistung

Dem Wehrmann werden die Lohnausfälle, die ihm während des normalen schweizerischen Militärdienstes (ausgenommen RS) erwachsen, wie folgt vergütet:

Verheirateten und Ledigen mit Unterstützungspflicht 100%
Ledigen ohne Unterstützungspflicht 50%

Die Entschädigung wird im Maximum für 4 Wochen pro Kalenderjahr bezahlt, unter Anrechnung der gesetzlichen Militärdienstentschädigung (EO). Der Anspruch auf die Entschädigung besteht nur dann, wenn der Militärdienstpflichtige während den 12 Monaten vor dem Einrücken in den Militärdienst im Dienste seines Arbeitgebers gestanden hat, und wenn er nach Rückkehr aus dem Militärdienst die Arbeit dort wieder aufnimmt und seitens des Arbeitnehmers kein gekündigtes Dienstverhältnis besteht.
Der Berechnung der Lohnausfälle werden der normale Stundenlohn sowie diejenige Anzahl Arbeitsstunden zugrunde gelegt, die bei der gesetzlichen Erwerbsersatzordnung (EO) zur Anwendung kommen.

Art. 24 Krankentaggeldversicherung

Die Arbeitgeber haben 2% des Bruttolohnes vollumfänglich für die Krankentaggeldversicherung der Arbeitnehmer zu leisten.
Die Vertragsparteien anerkennen ausdrücklich für sich und ihre Mitglieder, dass mit der zweiprozentigen Leistung die aus Art. 335 OR abzuleitenden Ansprüche erfüllt sind.

Beispiel 3:

Gesamtarbeitsvertrag für gelernte Arbeitnehmer im schweizerischen Buchdruckgewerbe (Typographen), Ausgabe 1968

sowie weitere kollektive Vereinbarungen arbeitsrechtlicher Natur

zwischen dem Schweizerischen Buchdruckerverein und dem Schweizerischen Typographenbund

Absenzen und Feiertage

Art. 49 Grundsätze

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, voraussehbare Absenzen dem Vorgesetzten so frühzeitig als möglich zu melden.

2. Das Einholen versäumter Arbeitszeit ohne Zuschläge kann vom Arbeitgeber verlangt werden, wenn die Abwesenheit nicht dem Militärdienst, einem Unfall, einer Krankheit oder einem der in Art. 50 erwähnten Gründe zuzuschreiben ist. Das Einholen hat im Rahmen der Vorschriften des Arbeitsgesetzes zu erfolgen.

3. Ein Feiertag ist nicht zu bezahlen, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar vor oder nach dem Feiertage von der Arbeit ohne genügende Entschuldigung ferngeblieben ist.

4. Ein Anspruch auf Bezahlung der im Art. 50 a) bis f) aufgezählen Absenzen besteht nur im direkten Zusammenhang mit dem erwähnten Ereignis. Die bezahlte Freizeit kann weder verschoben noch kumuliert werden. Fällt eine solche Absenz aber mit Feiertagen zusammen, so darf im Rahmen des Art. 58 ein Arbeitnehmer anschliessend an die Feiertage die Bezahlung derjenigen Freizeit beanspruchen, die er zur Erledigung von Formalitäten bei der Behörde und dergleichen tatsächlich benötigt, insofern diese nachweisbar wegen der Feiertage nicht erledigt werden konnten.

Art. 50 Ansprüche

Der Arbeitnehmer hat für die nachstehend genannten Absenzen Anspruch auf eine der Lohneinbusse entsprechende Entschädigung (Absenzen, die keinen Lohnverlust nach sich ziehen, begründen keinen Entschädigungsanspruch). Diese werden auf Grund des wöchentlichen Stundenplanes, und zwar nach dem Lohnansatz zuzüglich Teuerungszulagen, berechnet.

a) Bis zu acht gesetzlichen oder ortsüblichen Feiertagen; fällt ein Feiertag auf einen Sonntag, so bleibt er unbezahlt; ein Ersatz wird nicht gewährt.
Für die infolge des gesetzlichen Fünfuhr-Arbeitsschlusses vor Feiertagen ausfallende Arbeitszeit erfolgt bis 1½ Stunden kein Lohnabzug. Schichtarbeiter haben in jedem Fall Anspruch auf die gleiche Arbeitszeitverkürzung wie die Arbeitnehmer mit Normalarbeitszeit.
Ein allfälliger Mehrausfall an Arbeitszeit darf der Arbeitgeber vor- oder nachholen lassen, wobei nach Möglichkeit alle Arbeitnehmer gleich behandelt werden sollen. Nach übereinstimmender Auffassung der Parteien ist es zulässig, dass ein Arbeitnehmer, der an einem bezahlten Feiertag arbeiten muss, dafür aber an einem andern Tage frei haben möchte, diese beiden Tage austauscht, sofern im einzelnen Fall der Arbeitgeber hiemit einverstanden ist.
Wenn in einem Betriebe die Fünftagewoche eingeführt ist, d.h. jeweilen samstags nicht gearbeitet wird, so ist dieser Tag nicht zusätzlich zu bezahlen, wenn ein Feiertag auf einen Samstag fällt.

b) Zwei Tage bei der Verehelichung.

c) Einen Tag bei der Niederkunft der Frau.
Fällt die Niederkunft der Frau in die Ferienzeit des Arbeitnehmers, können die bezahlten Absenzen nachbezogen werden. Ueber den Zeitpunkt des Nachbezuges haben sich die Beteiligten zu verständigen. Ein Anspruch auf Nachbezug unmittelbar anschliessend an die Ferien besteht nicht.

d) Drei Tage beim Tode der Gattin, der Kinder oder Eltern, ferner einen Tag beim Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwager, Schwägerin und Geschwister.
Erfolgt ein Todesfall in der Familie während der Ferienzeit des Arbeitnehmers, können die bezahlten Absenzen nach den gleichen Grundsätzen wie bei der Niederkunft nachbezogen werden.

e) Einen Tag bei Wohnungswechsel bei eigenem Haushalt (einmal pro Jahr).
Ein lediger Arbeitnehmer hat nur dann Anspruch auf einen freien Tag bei Wohnungswechsel, wenn er einen eigenen Haushalt führt (eigene Möbel und Kücheneinrichtung).
Bei Stellenwechsel auf Kündigung seitens des Arbeitnehmers muss der Umzugstag vom bisherigen Arbeitgeber nicht bezahlt werden. Der Arbeitnehmer hat sich mit dem neuen Arbeitgeber zu verständigen.

f) Dreimal im Jahr die erforderliche Zeit zur Erfüllung der bürgerlichen Pflichten.

Die Absenzen wegen Erfüllung bürgerlicher Pflichten sind zu bezahlen, sofern sich diese Pflichten nur während der Arbeitszeit erledigen lassen. Dazu gehören: Tätigkeit in Wahlausschüssen und Schwurgerichten von kurzer Dauer (höchstens ein Tag), obligatorischer Feuerwehrdienst, militärische Inspektionen, Rekrutenaushebungen, sanitarische Untersuchungen und jede andere obligatorische militärische Dienstleistung, für die ein Arbeitnehmer weder Gradsold noch eine Entschädigung aus Lohnausgleichskasse beanspruchen kann.

g) Arbeitnehmern, die darum nachsuchen, kann der 1. Mai nach Massgabe der geschäftlichen Verhältnisse in einzelnen Firmen gegen Lohnabzug oder Kompensation ganz oder teilweise freigegeben werden.

Militärdienst

Art. 51 Lohnanspruch

1. Wehrmänner, welche in der Schweizer Armee die obligatorischen Wiederholungs-, Ergänzungs- oder Kadervorkurse (inklusive Zivilschutz) absolvieren, haben für ein Tätigkeitsjahr im Betrieb Anspruch auf folgende Entschädigungen:
Ledige Arbeitnehmer: 75% des ausgefallenen Lohnes.
Verheiratete Arbeitnehmer sowie ledige Arbeitnehmer mit Unterstützungspflicht: 100% des ausgefallenen Lohnes.

2. Die Auszahlung erfolgt durch den Arbeitgeber auf Grund der Meldung über die Dienstleistung, welche für die Ausrichtung der Erwerbsausfallentschädigung massgebend ist.

3. Die Erwerbsausfallentschädigung gehört ungekürzt dem Arbeitgeber.

4. Tritt ein Arbeitnehmer vor Ablauf des betreffenden Tätigkeitsjahres auf eigenen Wunsch aus, so muss er die Entschädigung, die sein Arbeitgeber über den gesetzlichen Erwerbsersatz hinaus geleistet hat, anteilmässig zurückerstatten (1 Monat = 1/12).

Krankheit

Art. 52 Taggeld

1. Bei unverschuldeter Krankheit hat der Prinzipal dem Arbeitnehmer in Abgeltung von Art. 335 OR ein Taggeld von Fr. 22.- (Sonn- und Feiertage inbegriffen) auszurichten.

2. Dieses Taggeld ist vom zweiten Krankheitstage an zu bezahlen. Der Anspruch ist nach der Dauer des Anstellungsverhältnisses abgestuft, und zwar:

Im ersten Anstellungsjahr	120 Tage
im zweiten Anstellungsjahr	240 Tage
im dritten und vierten Anstellungsjahr	360 Tage
vom fünften Anstellungsjahr an	720 Tage

Dieses Taggeld kann vom gleichen Arbeitnehmer im Laufe von 540 (1.-4. Anstellungsjahr) bzw. 900 (ab 5. Anstellungsjahr) aufeinanderfolgenden Tagen nur einmal bezogen werden. Dauert die Krankheit länger als 14 Tage, wird der Karenztag nachbezahlt.

3. Kann, gestützt auf ein ärztliches Zeugnis, ein Arbeitnehmer im Anschluss an eine überstandene Krankheit während einer verhältnismässig kurzen Zeit nur halbtagsweise arbeiten, so hat er Anrecht auf den Lohn für die geleisteten Arbeitsstunden zuzüglich das halbe Krankentaggeld.

4. Das Taggeld ist nur für eindeutig nachgewiesene Krankheitsfälle geschuldet. Das Arztzeugnis ist dem Arbeitgeber innert vier Tagen zuzustellen.

5. Das Taggeld ist vom Arbeitgeber geschuldet und muss im Rahmen der betriebsüblichen Zahltagsperiode ausgerichtet werden.

6. Die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Buchdruckereien sind verpflichtet, das Risiko der Taggeldauszahlungen bei einer Versicherungsgesellschaft oder einer Krankenkasse zu decken. Nichtversicherungspflichtig sind diejenigen Betriebe, die durch Bereitstellung eigener Mittel eine gleichwertige Risikodeckung bewerkstelligen.

7. Mit dieser vereinbarten Krankenversicherung ist jede Leistungspflicht gemäss Art. 335 OR abgegolten.

Art. 53 Andere Versicherungen

1. Ueberversicherungen sind im Sinne des KUVG unzulässig. Es ist Sache des Arbeitnehmerverbandes, bei seinen Mitgliedern dafür zu sorgen, dass aus den Taggeldleistungen kein unzulässiger Gewinn entsteht. Bei Ueberversicherung sind die Leistungen der nebeneinander bestehenden Versicherungen anteilig zu kürzen.

2. Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber auf Verlangen Auskunft über die von ihm unterhaltenen Krankenversicherungen und Bezüge zu erteilen.

3. Leistungen im Krankheitsfalle aus Institutionen oder Verträgen, welche einzelne Betriebe beim Inkrafttreten dieser Vorschriften schon unterhalten haben, sollen auf die gesamtarbeitsvertragliche Taggeldleistung angerechnet werden.

Art. 54 Versicherungsunfähigkeit

1. Ist ein Arbeitnehmer versicherungsunfähig, so entsteht eine Verpflichtung zu Zahlungen im Krankheitsfalle nur im Rahmen des Art. 335 OR.

2. Erkrankt ein Arbeitnehmer an einer vom Rückversicherer ausgeschlossenen Krankheit, so hat er Anspruch auf Bezahlung des Krankengeldes von Fr. 22.-
im 1. Versicherungsjahr für 120 Tage
im 2. Versicherungsjahr für 150 Tage
im 3. Versicherungsjahr für 210 Tage
im 4. Versicherungsjahr für 270 Tage
im 5. Versicherungsjahr für 330 Tage
im 6. Versicherungsjahr für volle Leistung gemäss Art. 52, Ziffer 2.
Ueber die Teilung dieser Leistungen zwischen den Arbeitgebern und den Rückversicherern hat der SBV mit den Letztgenannten eine Vereinbarung getroffen.

Art. 55 Erkrankung während der Kündigung

Erkrankt ein Arbeitnehmer, der sich in gekündigter Kondition befindet, so erlischt sein Taggeldanspruch gemäss Art. 52 Ziff. 2 für die betreffende Krankheit vier Wochen nach Ablauf der Kündigungsfrist.

Beispiel 4:

Gesamtarbeitsvertrag von 1969 für das Gärtnergewerbe

abgeschlossen zwischen dem

Verband Schweizerischer Gärtnermeister

und dem

Schweizerischen Berufsgärtnerverband

Verband der Handels-, Transport- und Lebensmittelarbeiter der Schweiz

Schweizerischen Verband evangelischer Arbeiter und Angestellter

Christlichen Transport-, Handels- und Lebensmittelpersonalverband

Schweizerischen Gärtnerinnenverein

Landesverband freier Schweizer Arbeiter

Artikel 15 Absenzen Entschädigungen

Den Arbeitnehmern werden folgende Absenzen zum normalen Lohn vergütet:

a) Bei Heirat	1 Tagesverdienst
b) Bei Geburt eigener Kinder	1/2 Tagesverdienst
c) Bei Todesfall von Ehegatten und Kindern im eigenen Haushalt	3 Tagesverdienste
d) Bei Todesfall der Eltern und Kinder	2 Tagesverdienste
e) Bei militärischer Inspektion	1/2 Tagesverdienst

Artikel 15bis Bemessung

Zur Berechnung der Entschädigungen für Ferien, Feiertage, Absenzen usw. ist generell der Arbeitstag zu 9 Stunden anzunehmen.

Artikel 24 Krankheitsfall Lohnanspruch

1 Arbeitnehmer, die ohne ihr Verschulden durch Krankheit an der Arbeit verhindert sind und ein ärztliches Zeugnis

beibringen, haben im Sinne von Artikel 335 des Schweizerischen Obligationenrechtes Anspruch auf Lohn gemäss folgender Skala:

Dienstzeit im gleichen Betrieb	Lohnzahlung während
1 bis 6 Monate	8 Arbeitstagen
6 Monate bis 1 Jahr	14 Arbeitstagen
1 bis 2 Jahre	1 Monat
3 bis 4 Jahre	2 Monaten
5 bis 8 Jahre	3 Monaten
9 bis 12 Jahre	4 Monaten
13 bis 15 Jahre	5 Monaten
16 und mehr Jahre	6 Monaten

Anrechnung

2 Wenn der Arbeitnehmer bei einer anerkannten Krankenkasse versichert ist und der Arbeitgeber wenigstens die Hälfte der Versicherungsbeiträge auf eigene Kosten bezahlt, so darf im Krankheitsfall das von der Kasse gewährte Krankengeld vom zu bezahlenden Lohn nach Skala, Absatz 1, abgezogen werden (Art. 130 KUVG, Absatz 1).

Arzt und Arznei

3 Die Versicherung für Arzt und Arzneikosten (Krankenpflege) ist Sache des Arbeitnehmers.

Artikel 25 Krankengeldversicherung

1 Ausgenommen von der Lohnzahlung gemäss Artikel 24 sind Betriebsinhaber, die für ihre Arbeitnehmer auf eigene Kosten auf der Basis von 70 Prozent des Lohnes eine Krankengeldversicherung abgeschlossen haben.

Bedingungen der KGV

2 Krankengeldversicherungen gemäss Absatz 1 haben eine Genussrechtsdauer von 720 Tagen (600 Arbeitstagen) während 900 aufeinanderfolgenden Tagen und bei Tuberkulose während 1800 Tagen (1500 Arbeitstagen) innerhalb von sieben aufeinanderfolgenden Jahren vorzusehen. Dabei darf die Karenzzeit nicht länger als drei Monate und die Wartefrist nicht länger als zwei Tage dauern.

Artikel 26 Lohn bei Militärdienst

1 Bei obligatorischem schweizerischem Militärdienst, Zivilschutz und FHD-Dienstleistungen treten anstelle der Lohnzahlung die Leistungen gemäss Bundesgesetz vom 25.9.52 über die Erwerbsausfallentschädigung an Wehrpflichtige (Erwerbsersatzordnung).

2 Verheiratete Arbeitnehmer und Ledige mit Unterstützungspflicht haben bei Absolvierung von WK, EK, Zivilschutz und FHD-Dienstleistungen Anspruch auf 100 Prozent, ledige Arbeitnehmer ohne Unterstützungspflicht auf 50 Prozent des Lohnes, in jedem Falle aber auf die Leistungen der Erwerbsersatzordnung.
Die Leistungen der Erwerbsersatzordnung fallen, sofern sie die 100 Prozent resp. die 50 Prozent nicht übersteigen, dem Arbeitgeber zu.

Artikel 30* Unfallversicherung Betriebsunfall

1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer gegen Betriebsunfälle zu mindestens 80 Prozent des Taglohnes und für den Ersatz der Heilungskosten und zum zweitausendfachen Taglohn gegen Ganzinvalidität und Todesfall und entsprechend gegen Teilinvalidität zu versichern.

Nichtbetriebsunfall

2 Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer auch gegen Nichtbetriebsunfälle nach Massgabe von Absatz 1 zu versichern. Die Versicherung ist abzuschliessen innert 15 Tagen, seit der Arbeitgeber von der Versicherungspflicht Kenntnis erhalten hat, sei es durch einen vertragschliessenden Verband, durch einen interessierten Arbeitnehmer oder durch Aushändigung des vorliegenden Vertrages.

3 Besondere Risiken sind auf Wunsch des Arbeitnehmers in der Nichtbetriebsunfallversicherung einzuschliessen.

Prämien

4 Die Prämien für die Betriebsunfallversicherung sind vom Arbeitgeber zu tragen, diejenigen für die Nichtbetriebsunfallversicherung vom Arbeitnehmer.

---

* Für Baselstadt und Baselland gilt eine Sonderregelung.

Beispiel 5:

Schweizerische Uhrenindustrie

Vereinbarung vom 1. Oktober 1970 zwischen dem Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiter-Verband (SMUV) und der Arbeitgeber-Konvention der schweizerischen Uhrenindustrie

Allgemeine Regelung der Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer der schweizerischen Uhrenindustrie vom 16. Januar 1971

VI. Krankenversicherung

I. Zweck

1 Die Mitglieder der Arbeitgeberverbände bezahlen den Arbeitnehmern die nachstehenden Entschädigungen als Beitrag an die Krankenversicherungsprämien.

2 Für den ersten und den letzten Dienstmonat werden die Entschädigungen entsprechend der gearbeiteten Zeit berechnet.

3 Diese Verabredung befreit den Arbeitgeber von der allfällig sich aus Art. 335 OR ergebenden Lohnzahlungspflicht im Krankheitsfalle des Arbeitnehmers.

II. Arbeitgeberbeiträge

A. Arbeitgeberbeitrag an die Prämien der Taggeldversicherung

1. Arbeitnehmer, die während Krankheit ihren Lohn nicht erhalten, müssen sich für ein Taggeld versichern, das

   - 80% des Lohnes (Unterstützungspflichtige)
   - 60% des Lohnes (Arbeitnehmer ohne Unterstützungspflicht)

   deckt.

2. Der Arbeitgeberbeitrag an die Taggeldversicherung beträgt:

- 1,9 % für Arbeitnehmer m i t Unterstützungspflicht
- 1,45% für Arbeitnehmer o h n e Unterstützungspflicht.

3. Der für den Arbeitgeberbeitrag massgebliche Lohn beträgt höchstens Fr. 2 000.- pro Monat, resp. Fr. 24 000.- pro Jahr.

4. Bei Verdienstausfall zufolge Krankheit oder Unfall bleibt der Arbeitgeberbeitrag geschuldet, im letztmaligen vollen Umfang.

B. Arbeitgeberbeitrag an die Prämien für die Krankenpflegeversicherung (Arzt-, Arznei- und Spitalkosten) der Arbeitnehmer

Jedem Arbeitnehmer, der für Krankenpflege versichert ist, bezahlt der Arbeitgeber Fr. 10.- pro Monat.

C. Arbeitgeberbeitrag an die Prämien für die Krankenpflegeversicherung der Familienangehörigen der Arbeitnehmer

Der Arbeitgeberbeitrag an die Krankenpflegekosten der Familienangehörigen des Arbeitnehmers beträgt:

a) Fr. 10.- pro Monat, zahlbar an den verheirateten Mann für seine Ehefrau, sofern diese für Krankenpflege versichert ist und von ihrem eigenen Arbeitgeber keinen Prämienbeitrag erhält;

b) Fr. 5.- pro Monat für jedes versicherte Kind, sofern dessen Unterhalt zu Lasten des Arbeitnehmers geht und er für die Versicherung aufkommt.

D. Arbeitgeberbeitrag an die Prämien der Krankenversicherung der Heimarbeiter

Als Arbeitgeberbeitrag an die Krankenversicherung (Krankenpflege und Taggeld) erhalten die Heimarbeiter einen Lohnzuschlag von 2,5%.

III. Allgemeine Bestimmungen

A. Freie Wahl der Kasse

Der Arbeitnehmer hat in jedem Fall das Recht, sich bei der Krankenkasse seiner Wahl zu versichern. Vorbehalten bleiben die obligatorischen Beitritte in Betriebskrankenkassen, welche vor dem 1. April 1946 gegründet wurden.

B. Betriebskrankenkasse

1 Die unter Ziff. II festgesetzten Beiträge sind dem Arbeitnehmer auszuzahlen. Wenn aber der Arbeitnehmer bei einer Betriebskrankenkasse versichert ist, wird der für ihn bestimmte Beitrag direkt der Kasse zugewiesen.

2 Die Leistungen der Betriebskrankenkassen müssen für das Taggeld 80%, bzw. 60% des Lohnes betragen.

3 Wenn die Betriebskrankenkasse die Krankenpflege nicht deckt, bezahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den gemäss Kap. II, lit. B festgesetzten Beitrag, sofern der Arbeitnehmer für Krankenpflege versichert ist.

C. Kontrolle

1 Der Arbeitnehmer hat den Nachweis zu erbringen, dass er gegen Krankheit versichert ist.

2 Der Arbeitgeber muss periodisch die Bezahlung der Prämien durch den Arbeitnehmer überprüfen.

3 Der Arbeitnehmer, der seine Krankenversicherung aufhebt, muss dies seinem Arbeitgeber sofort mitteilen.

D. Kürzung des Arbeitgeberbeitrages

Bei Arbeitslosigkeit können die vom Arbeitgeber auszurichtenden Leistungen ... gekürzt werden.

E. Verträge mit Versicherungsgesellschaften

Alle neuabgeschlossenen Verträge mit Versicherungsgesellschaften müssen in bezug auf Leistungen und Aufnahmebedingungen den Bestimmungen des Kranken- und Unfallversicherungsgesetzes (KUVG) entsprechen. Die bestehenden Verträge müssen in diesem Sinne bis zum 31. Dezember 1971 abgeändert werden.

F. Kollektiv-Versicherung

Den Betrieben, die eine Kollektiv-Versicherung abschliessen möchten, wird empfohlen, Offerten bei der SMUV-Krankenkasse einzuholen.

G. Paritätische Konsultativkommission

Sonderfälle, die aus der Durchführung dieser Verabredung entstehen können, werden von einer paritätischen Konsultativkommission überprüft.

Inkrafttreten: 1. März 1971

VII. Berechtigte Absenzen

A. Heirat, Geburt, Todesfälle

1. Die Unternehmen der Uhrenindustrie vergüten den Arbeitnehmern folgende Absenzen:

a) bei Heirat des Arbeitnehmers: 2 Tage, unabhängig vom Heiratsdatum;

b) bei Geburt eines ehelichen Kindes: 1 Tag, der in den 14 Tagen nach der Geburt, auch stundenweise, bezogen werden kann;

c) bei Tod des Ehegatten, eines Kindes oder von Eltern: bis zu 3 Tagen;

d) bei Tod der Schwiegereltern oder von Geschwistern:

- sofern diese Personen in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitnehmer gelebt haben: bis zu 3 Tagen;
- andernfalls: bis zu 1 Tag.

B. Militärische Inspektionen

2. Die Unternehmen vergüten ebenfalls:

- im Falle von Bekleidungs- und Ausrüstungsinspektionen: einen halben Tag;
- wenn der Inspektionsort so weit entfernt ist, dass der Arbeitnehmer am gleichen Tag nicht zur Arbeit erscheinen kann: 1 Tag.

C. Entschädigungen

3. Für Absenzen infolge Todesfall oder Inspektion wird, sofern der Arbeitnehmer einen Lohnausfall erleidet, für die wirklich ausgefallenen Arbeitsstunden der Lohn (d.h. der während der vier der Absenz vorausgegangenen 14-tägigen Zahltagsperioden resp. 2 Monate erreichte Durchschnittslohn) ausgerichtet. Fällt ein Absenztag

beispielsweise auf einen Sonntag, einen arbeitsfreien Samstag, einen Feiertag oder in die Ferien, so wird keine Entschädigung ausgerichtet.

Inkrafttreten: 1. März 1971

VIII. Militärdienstleistung in der Schweiz

1. Die Unternehmen der Uhrenindustrie gewähren den Arbeitnehmern während ihres obligatorischen schweizerischen Militärdienstes (Aktivdienst vorbehalten) die folgenden Zulagen. Zivilschutz und FHD werden dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt.

   Während der Rekrutenschule:

   - den ledigen Rekruten ohne Unterstützungspflicht: 30% des Lohnes;
   - den verheirateten Rekruten, sowie den ledigen Rekruten mit Unterstützungspflicht: 75% des Lohnes.

   Während den übrigen Instruktionskursen und -schulen:

   - den ledigen Wehrmännern ohne Unterstützungspflicht:
     100% des Lohnes für die ersten 30 Tage
     50% des Lohnes ab dem 31. Tage;
   - den verheirateten Wehrmännern, sowie den ledigen Wehrmännern mit Unterstützungspflicht:
     100% des Lohnes für die ersten 30 Tage
     75% des Lohnes ab dem 31. Tage.

   Für Wiederholungskurse: 100% des Lohnes.

2. Die gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigungen sind in diesen Ansätzen inbegriffen.

Inkrafttreten: 1. Februar 1971

Beispiel 6:

Gesamtarbeitsvertrag für die Schweizerische Konservenindustrie, Ausgabe 1967/1968

zwischen der

Vereinigung Gruppe der Konservenfabrikanten einerseits,

dem Verband der Handels-, Transport- und Lebensmittelarbeiter der Schweiz mit Sitz in Zürich

sowie

dem Schweizerischen Verband evangelischer Arbeiter und Angestellter mit Sitz in Zürich anderseits

Art. 9 Feier- und Urlaubstage

1 ...

2 ...

3 ...

4 Der Arbeitnehmer hat in folgenden Fällen Anspruch auf bezahlte Urlaubstage, sofern sie auf einen Werktag fallen und einen Lohnausfall verursachen, höchstens jedoch für vier pro Jahr:

Geburt eigener Kinder	1 Tag
Todesfall des Ehegatten, eigener Kinder oder eines Elternteils	3 Tage
Todesfall der Schwiegereltern oder Geschwister	1 Tag
Heirat einschliesslich Wohnungswechsel	2 Tage
Umzug der eigenen Familie	1 Tag
Militärische Rekrutierung und Waffeninspektion	1/2 Tag bzw. die tatsächlich benötigte Zeit.

Art. 10 Unfallversicherung

1 Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfall zu versichern. Die Prämien für die Betriebsunfallversicherung gehen zu Lasten des Arbeitgebers, diejenigen für Nichtbetriebsunfallversicherung können mit dem Lohn verrechnet werden.

2 Für den Fall eines Arbeitsunterbruches von mehr als 30 Tagen ohne mindestens 80% Lohnzahlung schliesst der Arbeitgeber eine Einzelabredeversicherung für den betreffenden Arbeitnehmer bei der SUVA rechtzeitig vor Ablauf der ersten 30 Tage ab. Es ist ihm freigestellt, eine gleichwertige Abredeversicherung bei einer privaten Versicherungsgesellschaft abzuschliessen. Die bezüglichen Kosten gehen zu Lasten des Arbeitnehmers, ausser wenn der Arbeitsunterbruch durch den Arbeitgeber veranlasst wird.

Art. 11 Krankenversicherung und Lohnzahlung im Krankheitsfall

1 Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, sich spätestens nach Ablauf der Probezeit bei einer vom Bund anerkannten und vom Betrieb zu bezeichnenden Krankenkasse für Heilungskosten und Krankengeld nach Massgabe ihres Lohnes zu versichern. Der Arbeitgeber übernimmt zu seinen Lasten 60% der Prämie. Für mit Vorbehalt Versicherte wird der Prämienanteil von 60%, berechnet nach dem Tarif der betreffenden Betriebskrankenkasse oder, wo eine solche nicht besteht, nach den Ansätzen der betreffenden kantonalen Krankenkasse, seitens des Arbeitgebers ebenfalls bezahlt.

2 Wird durch die Firma eine Kollektivvereinbarung mit einer anerkannten Krankenkasse im Ausmasse von 80% des Bruttolohnes abgeschlossen, so entfällt jede Lohnzahlungspflicht. Die Prämie für eine solche Versicherung wird zu 60% vom Arbeitgeber übernommen. Die Parteien erklären ausdrücklich, dass sie auf die Geltendmachung von Art. 335 OR verzichten.

Art. 12 Militärdienst

1 Bei obligatorischem schweizerischem Militärdienst treten an Stelle der Lohnzahlungen in erster Linie die Leistungen der Erwerbsersatzordnung. Seitens der Arbeitgeber sind im übrigen zusätzliche Zahlungen auszurichten bis 100% des zuletzt bezogenen Lohnes für Verheiratete und bis zu 50% für Ledige, sofern diese mindestens ein Jahr in der betreffenden Firma gearbeitet haben.

Beispiel 7:

Bundesratsbeschluss vom 4. Januar 1973 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Schreinergewerbe (BBl 1973 I 319 ff.)

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen (ausgenommen die kursiv gedruckten) des Gesamtarbeitsvertrages vom 5. Dezember 1970 und 1. September 1972 für das Schreinergewerbe werden als allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

1 Die Allgemeinverbindlicherklärung wird für die Kantone Zürich, Bern (ohne Amtsbezirke Courtelary, Delsberg, Freiberge, Münster, Neuenstadt und Pruntrut), Luzern, Uri, Schwyz, Obwalden, Nidwalden, Glarus, Zug, Solothurn, Basselland, Schaffhausen, Appenzell A.-Rh., Appenzell I.-Rh., St. Gallen, Graubünden, Aargau und Thurgau ausgesprochen.

2 Die als allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages finden Anwendung auf die Arbeitsverhältnisse zwischen Bau- und Möbelschreinereien, Glasereien, Fensterfabriken, Möbel-, Büromöbel- und Küchenmöbelfabriken sowie Herstellern von Ladeneinrichtungen (im Kanton Graubünden auch Zimmereien) und ihren gelernten und ungelernten Arbeitnehmern. Ausgenommen sind:

a. Betriebe, die dem Gesamtarbeitsvertrag für die schweizerische Engros-Möbelindustrie unterstehen;

b. Schreinerei- und Glasereiarbeiter in Anstalten, Hotels und Betrieben der Industrie ausserhalb des Schreiner- und Glasergewerbes;

c. Arbeitnehmer in gemischten Betrieben, die keine auf dem Markt angebotene Schreinerei- und Glasereiarbeiten ausführen;

d. Büropersonal, technische und andere Angestellte sowie Lehrlinge im Sinne der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung.

Art. 3

Ueber die Ausgleichskasse für Militärdienstentschädigungen (Art. 23 Abs. 6) ist dem Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit alljährlich der Revisionsbericht einer neutralen Treuhandstelle vorzulegen. Das Bundesamt kann periodisch in die Rechnungsbücher der Kasse Einsicht nehmen.

Art. 4

Dieser Beschluss tritt am 26. Februar 1973 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 1975.

Bern, den 4. Januar 1973

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates
Der Bundespräsident:
Bonvin
Der Bundeskanzler:
Huber

Gesamtarbeitsvertrag für das Schreinergewerbe

abgeschlossen am 5. Dezember 1970 und 1. September 1972 zwischen dem Verband schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten einerseits

und

dem Schweizerischen Bau- und Holzarbeiterverband,

dem Christlichen Holz- und Bauarbeiterverband der Schweiz

sowie

dem Schweizerischen Verband evangelischer Arbeitnehmer anderseits

(Wiedergegeben wird nur der allgemeinverbindlich erklärte Text der ausgewählten Artikel.)

Art. 22 Absenzen

1 Die Arbeitnehmer sind zu folgenden Absenzen berechtigt:

a. bei Tod der Ehefrau, eigener Kinder, der Eltern, Schwiegereltern oder Geschwister	2 Tage
b. bei Geburt eigener Kinder sowie bei eigener Heirat	1 Tag
c. bei Teilnahme an der militärischen Ausrüstungsinspektion	½ Tag

2 Die Arbeitnehmer haben bei Absenzen gemäss Absatz 1 Anspruch auf Vergütung des Lohnausfalles gemäss Artikel 21 Absatz 2.

3 Die Absenzenentschädigung ist bei der nächsten Lohnzahlung auszurichten.

Art. 23 Militärdienstentschädigung

1 Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf folgende Entschädigung für Lohnausfall während des obligatorischen schweizerischen Militärdienstes:

	Ledige ohne Unterstützungspflicht	Ledige mit Unterstützungspflicht sowie Verheiratete
	%	%
a. während der Rekrutenschule als Rekrut	30	80
b. während Kaderschulen und beim Abverdienen	50	80
c. während der Wiederholungskurse und ähnlicher Militärdienstleistungen	80	100

2 Die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung ist in den vorstehenden Ansätzen inbegriffen.

3 Der Anspruch auf Entschädigung besteht nur, wenn das Dienstverhältnis nach dem Militärdienst in ungekündigtem Zustand fortgesetzt wird.

4 Die Entschädigung wird für höchstens vier Wochen pro Kalenderjahr bezahlt.

5 Der Berechnung der Lohnausfälle werden die effektiv ausgefallenen Arbeitstage sowie derjenige Stundenlohn und diejenige Anzahl Arbeitsstunden zugrunde gelegt, die bei der gesetzlichen Erwerbsersatzordnung zur Anwendung gelangen.

6 Zur Finanzierung der Militärdienstentschädigungskasse hat der Arbeitgeber jeweils bis zum 10. des Monats, der dem Quartalsende folgt, 0,8 Prozent der Bruttolohnsumme der dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer an die "Militärdienstentschädigungskasse des schweizerischen Schreinergewerbes" zu bezahlen. Als Bruttolohnsumme gilt diejenige gemäss AHV-Abrechnung. Die Kasse wird von der AHV-Ausgleichskasse des Schreiner-, Möbel- und Holzgewerbes, Schmelzbergstrasse 56, 8044 Zürich, Postscheckkonto 80-5228, geführt.

7 Die Auszahlung der Militärdienstentschädigung erfolgt in der Regel durch den Arbeitgeber und hat am ersten Zahltag nach Eingang der Gutschrift der Kasse zu erfolgen.

Art. 24 Krankentaggeldversicherung

1 Jeder versicherungsfähige Arbeitnehmer muss für ein Krankentaggeld versichert sein. Die Wahl des Versicherungsträgers ist Sache der direkten Verständigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. ...

2 Die Krankentaggeldversicherung hat folgende Mindestleistungen und Bedingungen zu erfüllen:

a. ein Taggeld von mindestens 70 Prozent des Lohnausfalles;

b. eine Genussberechtigungsdauer von 720 innert 900 aufeinanderfolgender Tage, bei Erkrankung an Tuberkulose eine solche von 1800 Tagen innert 7 aufeinanderfolgender Jahre;

c. eine Karenzzeit von höchstens 3 Monaten und eine Wartefrist von höchstens 2 Tagen.

3 Die Prämien für diese Krankentaggeldversicherung fallen zu Lasten des Arbeitgebers.

4 Die Arbeitnehmer, die nicht kollektiv versichert sind, haben sich einzeln für ein Krankentaggeld mit Leistungen gemäss Absatz 2 zu versichern. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer an die Prämien dieser Krankentaggeldversicherung 2,5 Prozent des Bruttolohnes zu bezahlen und hat sich periodisch zu vergewissern, dass der Arbeitnehmer in der vorgeschriebenen Weise versichert ist.

5 Die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers entfällt, soweit die Krankenversicherung Leistungen gemäss Absatz 2 erbringt.

Beispiel 8:

Bundesratsbeschluss vom 19. März 1973 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Coiffeurgewerbe (BBl 1973 I 1067 ff.)

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

Art. 1

Der im Anhang wiedergegebene Gesamtarbeitsvertrag vom 29. Mai 1972 für das schweizerische Coiffeurgewerbe wird als allgemeinverbindlich erklärt, mit Ausnahme der kursiv gedruckten Bestimmungen.

Art. 2

1 Die Allgemeinverbindlicherklärung wird für die ganze Schweiz ausgesprochen.

2 Der Gesamtarbeitsvertrag findet Anwendung auf die Dienstverhältnisse zwischen den Betrieben des Coiffeurgewerbes, die Dienstleistungen für Dritte erbringen, und ihren gelernten und angelernten Arbeitnehmern (mit Einschluss der Anlernzeit). Ausgenommen sind die Lehrlinge und Lehrtöchter im Sinne der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung.

Art. 3

Dieser Beschluss tritt am 30. April 1973 in Kraft und gilt bis zum 30. Juni 1975.

Bern, den 19. März 1973

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates
Der Bundespräsident:
Bonvin
Der Bundeskanzler:
Huber

Gesamtarbeitsvertrag für das schweizerische Coiffeurgewerbe

abgeschlossen am 29. Mai 1972

zwischen

dem Schweizerischen Coiffeurmeister-Verband einerseits

und

dem Schweizerischen Coiffeurpersonal-Verband,

dem Christlichen Chemie-, Textil-, Bekleidungs- und Papier-Personal-Verband der Schweiz,

dem Schweizerischen Verband evangelischer Arbeitnehmer anderseits

(Wiedergegeben wird nur der allgemeinverbindlich erklärte Text der ausgewählten Artikel.)

Art. 26 Freizeit ohne Lohnabzug

Der Arbeitnehmer hat in den folgenden Fällen Anspruch auf freie Tage ohne Lohnabzug; die Freizeit kann an Werktagen bezogen werden, an denen die öffentlichen Aemter geöffnet sind:

a. bei Tod des Ehegatten oder eigener Kinder	3 Tage
b. bei Tod der Eltern oder Geschwister	1 Tag
c. bei Niederkunft der Ehefrau	1 Tag
d. bei Heirat	
wenn die Hochzeit auf einen Montag oder Dienstag fällt	2 Tage
in den übrigen Fällen	1 Tag
e. bei militärischer Rekrutierung oder Inspektion	1/2-1 Tag
f. bei Ablegung der Meisterprüfung, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert hat	ganze Prüfungsdauer

Wird das Arbeitsverhältnis weniger als sechs Monate nach der Meisterprüfung aufgelöst, so kann der Arbeitgeber den für die Prüfungstage bezahlten Lohn zurückfordern.

Art. 32 Lohn bei Militärdienst und ähnlichen Fällen

1 Wird der Arbeitnehmer durch die Erfüllung gesetzlicher Pflichten (z.B. Militärdienst) oder Ausübung eines öffentlichen Amtes an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, unter Einschluss des Naturallohnes, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist.

2 Die beschränkte Zeit der Lohnzahlung dauert:

im ersten Dienstjahr	3 Wochen
im zweiten Dienstjahr	7 Wochen
vom dritten Dienstjahr an	12 Wochen

3 Die Leistungen der Erwerbsersatzordnung treten an Stelle der Leistungen des Arbeitgebers gemäss den Absätzen 1 und 2; erreichen sie nicht vier Fünftel des ausfallenden Lohnes, so hat sie der Arbeitgeber auf vier Fünftel zu ergänzen.

Art. 35 Unfallversicherung

1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle Arbeitnehmer (einschliesslich der Aushilfen und Teilzeitbeschäftigten) auf seine Kosten gegen Betriebsunfall zu versichern. Dadurch ist die ihm gemäss Artikel 324a OR (s. Anhang) obliegende Lohnzahlungspflicht bei Verhinderung des Arbeitnehmers durch Betriebsunfall abgegolten.

2 Die Betriebsunfallversicherung hat folgende Mindestleistungen vorzusehen:

a. zeitlich unbegrenzte Deckung der Heilungskosten bis 5000 Franken und 3/4 der Tagestaxe bei Spitalaufenthalt;

b. Ersatz der Kosten bis 500 Franken für den Transport vom Unfallort zum Arzt oder ins nächste Spital;

c. ein Taggeld während eines Jahres vom Unfalltag an in folgendem Ausmass:

für gelernte Arbeitnehmer bis zu 22 Jahren	Fr. 20.-
für gelernte Arbeitnehmer über 22 Jahren	Fr. 24.-
für verheiratete Coiffeure	Fr. 30.-

(verheirateten Coiffeuren sind Arbeitnehmer mit nachgewiesener Unterstützungspflicht gleichgestellt)
für angelernte Arbeitnehmer (auch während der Anlehre) 80 Prozent des effektiven Lohnes während eines Jahres vom Unfalltag an;

d. Todesfallentschädigung von 50 000 Franken;

e. Entschädigung bei Vollinvalidität von 100 000 Franken oder einen entsprechenden Betrag bei Teilinvalidität.

3 Für Teilzeitbeschäftigte ermässigen sich die Mindesttaggelder gemäss Absatz 2 Buchstabe c im Verhältnis der tatsächlichen Arbeitszeit zur Höchstarbeitszeit gemäss Artikel 16.

4 Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer auf dessen Verlangen auch gegen Nichtbetriebsunfälle nach den Ansätzen von Absatz 2 zu versichern. Auf schriftliches Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber auch üblicherweise nicht gedeckte Risiken, wie Lenken von Motorrädern über 50 ccm und Mitfahren auf solchen, Luftfahrten sowie Hochgebirgs- und Gletschertouren einzuschliessen. Die Prämie der Nichtbetriebsunfallversicherung geht zu Lasten des Arbeitnehmers, sie kann vom Lohn abgezogen werden.

5 Die Nichtbetriebsunfallversicherung hat sich auf Unfälle zu erstrecken, die sich in der Zeit zwischen der Beendigung des bisherigen und dem Abschluss eines neuen Arbeitsverhältnisses, längstens jedoch während einer Zwischenzeit von 14 Tagen ereignen; dabei erlischt der Versicherungsschutz für ausländische Arbeitskräfte mit dem Verlassen der Schweiz.

6 ...

7 ... Besteht keine Nichtbetriebsunfallversicherung, so hat der Arbeitgeber bei Unfall des Arbeitnehmers während beschränkter Zeit den vollen Lohn zu zahlen gemäss Artikel 324a OR (s. Anhang). Dabei gilt als beschränkte Zeit:

im 1. Dienstjahr	3 Wochen
im 2. Dienstjahr	7 Wochen
vom 3. Dienstjahr an	12 Wochen

...

Art. 36 Krankengeldversicherung

1 Jeder versicherungsfähige Arbeitnehmer (einschliesslich der Aushilfen und Teilzeitbeschäftigten) muss für ein Krankentaggeld versichert sein. Der Arbeitgeber hat die Krankengeldversicherung auf den Namen des Arbeitnehmers abzuschliessen und diesem einen Versicherungsausweis auszuhändigen. Ist der Arbeitnehmer mit der Wahl des Versicherungsträgers nicht einverstanden, so haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf einen anderen Versicherungsträger zu einigen.

2 Die Krankengeldversicherung hat folgende Mindestleistungen und Bedingungen vorzusehen:

a. ein Taggeld in folgendem Ausmass:
für gelernte Arbeitnehmer bis zu 22 Jahren Fr. 20.-
für gelernte Arbeitnehmer über 22 Jahren Fr. 24.-
für verheiratete Coiffeure Fr. 28.-
(verheirateten Coiffeuren sind Arbeitnehmer mit nachgewiesener Unterstützungspflicht gleichgestellt)
für angelernte Arbeitnehmer (auch während der Anlehre) 80 Prozent des effektiven Lohnes;

b. die Gewährung des Taggeldes während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen und bei Tuberkulosekranken, die zur Ausheilung in eine Heilanstalt eintreten, während 1800 Tagen innerhalb von sieben aufeinanderfolgenden Jahren;

c. die Gewährung des Taggeldes bei Krankheit, für die ein Versicherungsvorbehalt aufgestellt wurde, innerhalb von 540 aufeinanderfolgenden Tagen während

6 Tagen	bei einer Dienstdauer bis zu	1 Monat
12 Tagen	bei einer Dienstdauer bis zu	2 Monaten
3 Wochen	bei einer Dienstdauer bis zu	3 Monaten
6 Wochen	bei einer Dienstdauer bis zu	6 Monaten
9 Wochen	bei einer Dienstdauer bis zu	9 Monaten
3 Monaten	bei einer Dienstdauer bis zu	1 Jahr
6 Monaten	bei einer Dienstdauer bis zu	2 Jahren
9 Monaten	bei einer Dienstdauer bis zu	5 Jahren
360 Tagen	bei einer Dienstdauer von mehr als	5 Jahren;

d. eine Karenzzeit von höchstens 3 Monaten und eine Wartefrist von höchstens 2 Tagen.

3 Für Teilzeitbeschäftigte ermässigen sich die Mindesttaggelder gemäss Absatz 2 Buchstabe a im Verhältnis der tatsächlichen Arbeitszeit zur Höchstarbeitszeit gemäss Artikel 16.

4 Der Arbeitgeber hat die Hälfte der Prämie der Krankengeldversicherung gemäss Absatz 2 zu bezahlen. Dadurch ist seine Verpflichtung zur Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit des Arbeitnehmers gemäss Artikel 324a OR (s. Anhang) abgegolten. Der Arbeitgeber kann den Prämienanteil des Arbeitnehmers monatlich vom Lohn abziehen; er hat auf Wunsch des Arbeitnehmers nachzuweisen, dass er die Prämie zahlte. Uebergibt der Arbeitgeber seinen Prämienanteil dem Arbeitnehmer, so hat er sich des Bestehens einer Krankengeldversicherung mit den Mindestleistungen gemäss Absatz 2 und periodisch der Prämienzahlung durch den Arbeitnehmer zu vergewissern.

5 ...

6 ...

7 Nicht versicherungsfähige Arbeitnehmer haben bei Krankheit Anspruch auf vollen Lohn während beschränkter Zeit gemäss Artikel 324a OR (s. Anhang).
Dabei gilt als beschränkte Zeit:

im 1. Dienstjahr	3 Wochen
im 2. Dienstjahr	7 Wochen
vom 3. Dienstjahr an	12 Wochen

Besteht auf Grund gesetzlicher Vorschrift eine Krankengeldversicherung, so gilt Artikel 324b OR (s. Anhang).

Beispiel 9:

Bundesratsbeschluss vom 17. Mai 1974 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes (BBl 1974 I 1582 ff.)

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen

beschliesst:

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Landes-Gesamtarbeitsvertrages vom 5. Dezember 1973 des Gastgewerbes werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

1 Die Allgemeinverbindlichkeit wird für die ganze Schweiz ausgesprochen.

2 Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages gelten unmittelbar für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Teilzeitarbeitnehmer und Aushilfen inbegriffen) in gastgewerblichen, insbesondere in den der Gesetzgebung über das Gastgewerbe unterstellten Betrieben, die gegen Entgelt Personen beherbergen oder Speisen oder Getränke zum Genuss an Ort und Stelle abgeben. Ausgenommen sind Kantinen und Personalrestaurants, welche ausschliesslich dem betriebseigenen Personal dienen. Nicht als Arbeitnehmer im Sinne des Gesamtarbeitsvertrages gelten:

a. Familienglieder des Arbeitgebers (Ehegatte, Kinder, Eltern, Geschwister);

b. Betriebsleiter (Direktoren, Geranten usw.) und deren Familienglieder;

c. Lehrlinge im Sinne der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung;

d. Arbeitnehmer, die ausschliesslich oder überwiegend in einem Nebenbetrieb oder im privaten Haushalt des Arbeitgebers beschäftigt sind. Als Nebenbetriebe gelten solche, die nicht gegen Entgelt Personen beherbergen oder Speisen oder Getränke zum Genuss an Ort und Stelle abgeben;

e. Musiker und Artisten.

Art. 3

1 Vorbehalten bleibt der Regierungsratsbeschluss vom 29. August 1972 des Kantons Basel-Stadt betreffend die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages vom 11. Mai 1971 für das Gastgewerbe im Kanton Basel-Stadt, welcher spätestens am 31. Dezember 1974 ausser Kraft tritt.

2 Vorbehalten bleiben die Vorschriften des öffentlichen Rechts, insbesondere die Sonderbestimmungen der Verordnung 2 vom 14. Januar 1966 1) zum Arbeitsgesetz für die Gastbetriebe sowie die kantonalen Vorschriften über die obligatorische Unfallversicherung, soweit diese für den Arbeitnehmer günstiger sind.

Art. 4

1 Mit dem Inkrafttreten dieses Beschlusses wird der Bundesratsbeschluss vom 15. März 1972 2) betreffend die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages über die Entlöhnung des Bedienungspersonals im schweizerischen Beherbungsgewerbe aufgehoben.

2 Dieser Beschluss tritt am 1. Juli 1974 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 1976.

Bern, den 17. Mai 1974

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates
Der Vizepräsident:
Graber
Der Bundeskanzler:
Huber

---

1) SR 822.112

2) BBl 1972 II 10

Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes abgeschlossen am 5. Dezember 1973

zwischen dem Schweizer Hotelier-Verein, Bern,

dem Schweizer Wirteverband, Zürich, und

der Arbeitsgemeinschaft der Vereinigungen alkoholfreier Betriebe, Zürich, einerseits,

und der Union Helvetia, Schweizerischer Zentralverband der Hotel- und Restaurantangestellten, Luzern, anderseits.

Dem Vertrag sind folgende Verbände beigetreten: Verband der Arbeitnehmer in Handels-, Transport- und Lebensmittelbetrieben, Christlicher Transport-, Handels- und Lebensmittelpersonalverband, Landesverband freier Schweizer Arbeiter, Schweizerischer Verband evangelischer Arbeitnehmer.

Art. 7 Saisonarbeiter

Bei saisonweise beschäftigten Arbeitnehmern werden die einzelnen Arbeitsperioden für die Berechnung von lohnberechtigten Arbeitsabwesenheiten, wie zum Beispiel Krankheit, Unfall, Militärdienst und Ferien usw. im gleichen Betrieb oder beim gleichen Arbeitgeber, zusammengezählt. Diese Anrechnung erfolgt nur unter Voraussetzung, dass der Unterbruch zwischen den einzelnen Arbeitsperioden nicht mehr als zwei Jahre beträgt.

Art. 37 Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

1. Wird der Arbeitnehmer ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, hat der Arbeitgeber innerhalb von zwölf aufeinanderfolgenden Monaten den AHV-Lohn nach Artikel 23 Ziffer 1 unter Vorbehalt von Artikel 37 Ziffer 3 wie folgt auszurichten:

	Dauer des Arbeitsverhältnisses	Dauer der Lohnzahlung
1.1.	bis 1 Jahr	3 Wochen
1.2.	über 1 Jahr	1 Monat
1.3.	über 2 Jahre	2 Monate
1.4.	über 5 Jahre	3 Monate
1.5.	über 10 Jahre	4 Monate
1.6.	über 15 Jahre	6 Monate

2. Diese Regelung gilt auch bei Erfüllung gesetzlicher Pflichten und Ausübung öffentlicher Aemter.

3. Vorbehalten bleiben die nachfolgenden Bestimmungen über Krankheit, Unfall und Militärdienst.

4. Bei Schwangerschaft und Niederkunft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber die gleichen Leistungen wie bei Krankheit zu erbringen.

5. Bei Unfall oder Krankheit kann der Arbeitgeber für Arbeitsverhinderungen, die mehr als drei Tage dauern, ein ärztliches Zeugnis verlangen.

6. Bei Saisonarbeitnehmern ist für die Berechnung der Dauer des Arbeitsverhältnisses Artikel 7 zu beachten.

Art. 38 Krankenpflegeversicherung, Grundsatz

1. Der versicherungsfähige Arbeitnehmer hat sich für Arzt, Arznei und Spitalpflege versichern zu lassen.

2. Er ist durch den Arbeitgeber auf diese Pflicht aufmerksam zu machen.

3. Besteht eine Betriebsversicherung und bezahlt der Arbeitgeber Beiträge an die Prämien, hat ein Arbeitnehmer, der dieser Betriebsversicherung nicht beitreten will, ebenfalls Anspruch auf diese Beiträge des Arbeitgebers.

4. Lohnzahlung und Prämienvergütung sind in der Lohnabrechnung getrennt aufzuführen.

Art. 39 Krankenpflege bei Hausgemeinschaft

1. Die Prämie für die betriebliche Krankenpflegeversicherung des in Hausgemeinschaft aufgenommenen Arbeitnehmers ist zur Hälfte vom Arbeitgeber zu tragen.

2. Ist der in Hausgemeinschaft lebende Arbeitnehmer anderweitig versichert, hat der Arbeitgeber mindestens die Hälfte an die Prämie, wenigstens jedoch einen monatlichen Beitrag von Fr. 6.- zu bezahlen.

3. Damit sind die Kosten für die ärztliche Behandlung nach Artikel 328[a] OR abgegolten.

4. Der Arbeitnehmer hat die gesetzlichen Kostenbeteiligungen (Franchise, Selbstbehalt und Krankenscheingebühr) zu tragen.

Art. 40 Krankengeld

1. Bezahlt der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Prämie einer 80 Prozent des AHV-Lohnes deckenden Krankengeldversicherung, ist damit die Lohnzahlungspflicht im Krankheitsfall nach Artikel 324[a] OR abgegolten. Während einer allfälligen Karenzfrist sowie bei durch die Krankenversicherung ausgesprochenen Vorbehalten hat der Arbeitgeber den AHV-Lohn während der in Artikel 37 Ziffer 1 genannten Fristen zu bezahlen.

2. Ist ein Arbeitnehmer nicht für Krankengeld versichert oder bezahlt der Arbeitgeber an die Krankengeldversicherung nicht mindestens die Hälfte der Prämie, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Leistungen nach Artikel 37 Ziffer 1.

Art. 41 Unfallversicherung

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die während der Dauer der Normalarbeitszeit des Betriebes ständig beschäftigten Arbeitnehmer für Betriebs- und Nichtbetriebsunfall zu versichern.

2. Nicht ständig beschäftigte Arbeitnehmer (Teilzeitarbeitnehmer und Aushilfen) sind nur während ihrer Tätigkeit für den Betrieb zu versichern, unter Einschluss der befugterweise auf dem Betriebsareal verbrachten Freizeit sowie derjenigen Zeit, die sie für den direkten Weg zu und von der Arbeit benötigen. Die Nichtbetriebsunfallversicherung ist für diese Arbeitnehmer fakultativ.

Art. 42 Prämie

1. Die Prämie für die Betriebsunfallversicherung hat der Arbeitgeber, jene für die Nichtbetriebsunfallversicherung der Arbeitnehmer zu tragen. Der Anteil des Arbeitnehmers darf jedoch nicht mehr als ein Drittel der gesamten Unfallversicherungsprämie betragen. Dieser Prämienanteil kann ihm vom Lohn abgezogen werden.

2. Der Arbeitnehmer ist berechtigt, über die Prämienberechnung vom Arbeitgeber Aufschluss zu verlangen.

Art. 43 Leistungen

1. Die Versicherung hat auf der ganzen Welt, ausserhalb von Europa jedoch nur für Reisen und Aufenthalte bis

zu sechs Monaten und nur soweit es sich um zivilisierte Gebiete handelt, folgende Mindestleistungen zu gewähren:

1.1. Die Heilungskosten (Arzt, Medikamente, Spitalrechnungen der allgemeinen Abteilung) sind betraglich unbegrenzt während mindestens 720 innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen zu gewähren.

1.2. Das Taggeld hat 80 Prozent des AHV-pflichtigen Lohnes zu betragen. Es ist ab dem vierten Tag des Unfalles während 720 innerhalb von 900 ununterbrochen aufeinanderfolgenden Tagen zu gewähren. Bezahlt der Arbeitgeber mindestens zwei Drittel der Unfallversicherungsprämie, ist damit seine Lohnzahlungspflicht gegenüber einem Arbeitnehmer ohne gesetzliche Unterstützungspflicht abgegolten. Dagegen ist dem Arbeitnehmer mit Unterstützungspflicht während der in Artikel 37 Ziffer 1 erwähnten Dauer auf 100 Prozent des AHV-Lohnes aufzuzahlen.

1.3. Die Entschädigung im Todesfall hat dem 1000fachen Tagesverdienst zu entsprechen.

1.4. Die Entschädigung bei Vollinvalidität hat dem 2000-fachen Tagesverdienst zu entsprechen.

2. ...

Art. 44 Ausschluss von der Versicherung

1. Nicht zu versichern sind:

1.1. Unfälle bei der Benützung als Lenker oder Mitfahrer von Motorrädern mit einem Zylinderinhalt von über 50 cm^3. Bei Unfällen mit Motorrädern unter 50 cm^3 sind die Heilungs- und Unfallkosten, nicht aber die Risiken für Invalidität und Tod zu decken.

1.2. Unfälle bei Rennen mit Motorfahrzeugen irgendwelcher Art sowie beim Training dazu.

1.3. Unfälle bei Luftfahrten. Unfälle bei der Benützung von Luftfahrzeugen als Passagier des flugplanmässigen Linienverkehrs oder anderer gewerbsmässig eingesetzter mehrmotoriger Staats- oder Firmenflugzeuge müssen versichert sein.

1.4. Unfälle bei Hochgebirgs-, Gletscher- und Klettertouren, die nicht von einer hochgebirgskundigen Person begleitet sind.

1.5. Durch krankhafte Geistes- und Bewusstseinsstörungen verursachte Unfälle sowie Unfälle als Folge offenbarer Trunkenheit. Schlag-, Krampf- oder Schwindelanfälle, sofern diese nicht die Folge eines versicherten Unfalles sind.

1.6. Unfälle bei Begehung von Verbrechen und Vergehen, eingeschlossen die Beteiligung an Raufhändeln und Schlägereien.

1.7. Unfälle bei bürgerlichen Unruhen oder Kriegsereignissen (selbst wenn sich diese Ereignisse auf dem Gebiet nicht kriegführender Staaten auswirken) sowie Unfälle im ausländischen Militärdienst.

1.8. Unfälle als Folge von Atomkernumwandlungen.

2. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer auf die nicht versicherten Risiken in angemessener Art und Weise aufmerksam zu machen.

Art. 45 Anpassung

Die Anpassung der Versicherungspolicen hat spätestens bis 31. Dezember 1974 zu erfolgen.

Art. 46 Lohn bei Militär-, Frauenhilfs- und Zivilschutzdienst

1. Während schweizerischen Militär-, Frauenhilfs- und Zivilschutzdienstes hat der Arbeitnehmer Anspruch auf folgende Leistungen:

1.1. Bei obligatorischen Dienstleistungen innerhalb eines Arbeitsjahres den AHV-Lohn für 25 Tage.

1.2. Bei Arbeitnehmern im unterjährigen Arbeitsverhältnis kann diese Lohnzahlung von der Verpflichtung abhängig gemacht werden, das Arbeitsverhältnis nicht vor Ablauf des ersten Arbeitsjahres bzw. der folgenden Saison zu kündigen.

2. Für über 25 Tage hinausgehende Beförderungsdienste hat ein Arbeitnehmer bis höchstens 120 Tage im Jahr folgende Ansprüche:

2.1. Ledige mit gesetzlicher Unterstützungspflicht: 40 Prozent des AHV-Lohnes;

2.2. Verheiratete: 70 Prozent des AHV-Lohnes;

2.3. Lohnanteile von über Fr. 2500.- im Monat werden für diese Ansätze nicht berücksichtigt;

2.4. Eine über die ersten 25 Tage hinausgehende Lohnzahlung des Arbeitgebers kann von der Verpflichtung des Arbeitnehmers abhängig gemacht werden, sein Arbeitsverhältnis innert eines Jahres nach Entlassung aus dem Dienst oder während der auf den Dienst folgenden Saison nicht zu kündigen.

3. Sind die Leistungen nach Ziffer 2 kleiner als die Erwerbsausfallentschädigung, ist an deren Stelle die Erwerbsausfallentschädigung auszuzahlen.

Art. 66 Bezahlter Urlaub

1. Der Arbeitnehmer hat in folgenden Fällen Anspruch auf bezahlte freie Tage, sofern sie auf Arbeitstage im Betrieb fallen:

1.1. eigene Hochzeit: 2 Tage;

1.2. Hochzeit von Eltern, Kindern und Geschwistern: 1 Tag;

1.3. Niederkunft der Ehefrau: 1 Tag;

1.4. Todesfall von Ehefrau/Ehemann, Kindern, Eltern und Geschwistern vom Tode bis zur Bestattung: 1-3 Tage;

1.5. militärische Rekrutierung oder Inspektion: 1/2-1 Tag;

1.6. Umzug des eigenen Haushaltes in der Region des Wohnortes: 1 Tag;

1.7. Umzug des eigenen Haushaltes bei weiterer Entfernung: 1 1/2-2 Tage;

1.8. höhere Fachprüfungen und Berufsprüfungen bis 6 Tage;

1.9. die nach erfolgter Kündigung für das Aufsuchen einer andern Arbeitsstelle erforderliche Zeit, höchstens jedoch 2 Tage;

1.10. berufliche Weiterbildung, jedoch nur für Kurse, die von den vertragsschliessenden Verbänden durchgeführt oder durch die Aufsichtskommission für den Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes ausdrücklich anerkannt werden. Dieser Bildungsurlaub ist im Umfang von einem Arbeitstag je Arbeitnehmer und Kalenderjahr einzuräumen. Er kann für einen Zeitraum von sechs Kalenderjahren zusammenhängend gewährt werden.

Beispiel 10:

Bundesratsbeschluss vom 6. Juni 1974 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die Klavierbranche (BBl 1974 I 1923 ff.)

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

Art. 1

Die im Anhang wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages vom 2. November 1972 für die Klavierbranche werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

1 Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz, mit Ausnahme des Kantons Tessin.

2 Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages finden Anwendung auf die Arbeitsverhältnisse zwischen den selbständigen Klavierhändlern, Klavierbauern und Klavierstimmern als Arbeitgeber einerseits und den bei diesen angestellten gelernten Klavierbauern und Klavierstimmern als Arbeitnehmer anderseits.

Art. 3

Dieser Beschluss tritt am 1. Juli 1974 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 1979.

Bern, den 6. Juni 1974

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates
Der Vizepräsident:
Graber
Der Bundeskanzler:
Huber

Gesamtarbeitsvertrag vom 2. November 1972 für die Klavierbranche

abgeschlossen zwischen

dem Schweizer Verband der Klavierfabrikanten und -händler

und

dem Schweizerischen Verband der Klavierbauer und -stimmer

Art. 11 Militärdienst

1. Während der Leistung von obligatorischem Militärdienst in Friedenszeiten werden folgende Entschädigungen ausgerichtet:
   - während der Rekrutenschule für Ledige 30 Prozent und für Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht 50 Prozent des Gehaltes;
   - während anderer obligatorischer schweizerischer Militärdienstleistungen bis zu vier Wochen je Kalenderjahr der volle Lohn;
   - für die vier Wochen je Kalenderjahr übersteigende Zeit Ledigen 50 Prozent und Verheirateten oder Ledigen mit Unterstützungspflicht 75 Prozent des Gehaltes.

   Damit ist die Lohnzahlungspflicht bei Arbeitsverhinderung wegen Militärdienstes nach Artikel 324^{a} des Obligationenrechtes abgegolten.

   Die Entschädigungen der Erwerbsersatzordnung fallen dem Arbeitgeber zu, soweit sie diese Gehaltszahlung während der Militärdienstzeit nicht übersteigen.

2. Frauenhilfs- und Zivilschutzdienst gelten als Militärdienst.

3., 4. ...

Art. 12 Lohnzahlung bei Krankheit

1. Im Krankheitsfall wird dem Arbeitnehmer der Lohn wie folgt ausbezahlt:

Bei einer Dienstdauer von	Lohnzahlungspflicht während
1 Monat	1 Woche
3 Monaten	2 Wochen
6 Monaten	3 Wochen
1 Jahr	1 Monat
2- 4 Jahren	2 Monate
5- 9 Jahren	3 Monate
10-14 Jahren	4 Monate
15-19 Jahren	5 Monate
20-24 Jahren	6 Monate
25-29 Jahren	7 Monate
30-34 Jahren	8 Monate
35-39 Jahren	9 Monate

jeweils innerhalb 12 aufeinanderfolgender Monate.

2. Bei Krankheit von mehr als drei Tagen hat der Arbeitnehmer ein ärztliches Zeugnis beizubringen. Ueberdies hat der Arbeitgeber das Recht, sich zu vergewissern, ob der Arbeitnehmer krank ist.

Beispiel 11:

Gesamtarbeitsvertrag vom 1. April 1972 für Betriebe der Baumwollindustrie

Der Vertrag wurde abgeschlossen zwischen

dem Verband der Arbeitgeber der Textilindustrie, Zürich,

und

der Gewerkschaft Textil, Chemie, Papier, Zürich

dem Christl. Chemie-Textil-Bekleidungs-Papier-Personalverband, St. Gallen

dem Schweiz. Verband evang. Arbeitnehmer, Zürich

dem Landesverband freier Schweizer Arbeiter, Zürich

Dem Vertrag haben sich folgende Firmen der Baumwollindustrie angeschlossen:

Blumer Söhne + Cie., Rorbas-Freienstein

AG der Spinnereien Hch. Kunz, Windisch und Linthal

Spinnerei an der Lorze, Baar

Spinnerei Murg AG, Zürich

Textil AG, vorm. J. Paravicini, Schwanden

Art. 24 Bezahlte Urlaube und Absenzen

24.1 Bezahlte Urlaube, soweit ein Verdienstausfall entsteht, werden an definitiv angestellte Arbeitnehmer gewährt:

- bei Verehelichung	2 Tage
- bei Geburt eigener Kinder	1 Tag
- bei Todesfall von Gatte oder eigenen Kindern im gemeinsamen Haushalt	3 Tage
- bei Todesfall von Eltern und Schwiegereltern	2 Tage
- bei Todesfall von Geschwistern sowie Kindern, die nicht im gemeinsamen Haushalt wohnen	1 Tag

- bei militärischer Rekrutierung oder Inspektion der aus der Erfüllung derselben entstehende Verdienstausfall, im Maximum 1 Tag

Die Lohnzahlung für solche Urlaubstage erfolgt in gleicher Weise für Ferientage.

24.2 Weitergehende oder andere Absenzen (Fehlzeiten) sind grundsätzlich vor- oder nachzuholen. Kann dies nicht erfolgen, wird eine entsprechende Lohnkürzung vorgenommen.

Protokollerklärung zu Art. 24 (Absenzen) des GAV für Betriebe der Baumwollindustrie vom 1. April 1972:

Nach Einführung des Monatslohnes werden die Kurzabsenzen wie folgt geregelt: Stundenweise Absenzen, die begründet in die Arbeitszeit fallen und die nicht vor- oder nachgeholt werden können, werden bis maximal 5 Stunden pro Monat in folgenden Fällen gewährt:

- Aerztliche und zahnärztliche unaufschiebbare Konsultationen
- Spitalbesuch bei Ehegatten, Kindern und Eltern
- Vorsprache bei Behörden und Amtsstellen in dringenden Fällen (ausgenommen als Zeuge oder Angeklagter)

Ausgenommen in Notfällen sind solche Kurzabsenzen im voraus zu melden.

Art. 25 Lohnzahlung bei Militär- und Zivilschutzdienst

25.1 Während der obligatorischen Wiederholungskurse und der Zivilschutzdienste wird der volle Lohn bezahlt, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat.

25.2 Während der Rekrutenschule und des obligatorischen Unteroffiziersdienstes (UO, RS als UO) werden für Ledige 50% und für Verheiratete sowie Ledige mit Unterstützungspflicht mindestens 70% des Lohnes ausbezahlt.

25.3 Die Gewährung von Militärdienstentschädigungen gemäss Ziffer 25.2 setzt voraus, dass das Dienstverhältnis des Arbeitnehmers mindestens 1 Jahr gedauert hat und dass nach Entlassung aus dem Militärdienst das Arbeitsverhältnis in ungekündigtem Zustand wieder aufgenommen wird. Eine über die ersten 4 Wochen Militärdienst hinausgehende Lohnzahlung wird von der Verpflichtung des Arbeitnehmers abhängig gemacht,

seine Anstellung innert 6 Monaten und bei der Rekrutenschule innert 12 Monaten nach Entlassung aus dem Militärdienst nicht zu kündigen. Bereits bezahlte Entschädigungen können mit dem laufenden Lohn verrechnet werden.

25.4 In den Fällen, in denen der Lohn ganz oder teilweise bezahlt wird, fällt die Entschädigung gemäss Erwerbsersatzordnung, soweit sie die Lohnzahlung nicht übersteigt, an die Firmen.

25.5 Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen während des Aktivdienstes.

Art. 26 Betriebs- und Nichtbetriebs-Unfallversicherung

26.1 Die Firmen versichern die Arbeitnehmer gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfall. Sie tragen die Prämien für die gemäss den gesetzlichen Bestimmungen abzuschliessende Versicherung gegen Betriebsunfall. Die Prämien für Versicherung gegen Nichtbetriebsunfall gehen zu Lasten der Arbeitnehmer.

Art. 27 Krankenpflegeversicherung

27.1 Jeder versicherungsfähige, definitiv angestellte Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich bei einer Krankenkasse für Arzt- und Heilungskosten zu versichern. Sofern betriebseigene Krankenkassen bestehen, die vom Bund anerkannt sind, ist der Arbeitnehmer in der Regel verpflichtet, dieser anzugehören.

Art. 28 Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall

a) Arbeitnehmer im Monatslohn

28.1 Die Betriebsangehörigen sind verpflichtet, bei der Betriebskrankenkasse der Firmen oder bei einer anderen Krankenkasse eine Taggeldversicherung mit aufgeschobenem Leistungsbeginn abzuschliessen. Der Leistungsbeginn der Versicherung muss mit dem Ablauf der vollen Lohnzahlung übereinstimmen. Wird die Versicherung auswärts abgeschlossen, hat sich das Mitglied darüber auszuweisen. Die Firmen behalten sich eine jährliche Kontrolle vor.
Die Prämien für die Taggeldversicherung gehen zu Lasten der Versicherten.

28.2 Den Arbeitnehmern wird, sofern sie die Krankheit oder den Unfall nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig selbst verschuldet haben, der Lohn inkl. Dienstalters-, Kinderzulagen, aber ohne Schicht-, Nachtschicht- oder Sonntagszulagen wie folgt vergütet:

während 3 Wochen im 1. Jahr der Anstellung

während 1 Monats nach einer Anstellungsdauer von 1 Jahr

während 2 Monaten nach einer Anstellungsdauer von 2 Jahren

während 3 Monaten nach einer Anstellungsdauer von 3 Jahren

während 4 Monaten nach einer Anstellungsdauer von 10 Jahren

während 5 Monaten nach einer Anstellungsdauer von 15 Jahren

während 6 Monaten nach einer Anstellungsdauer von 20 Jahren

jeweils innerhalb 12 aufeinanderfolgenden Monaten, längstens jedoch bis zur Erreichung des Rücktrittalters. Die Lohnersatzzahlung für weiterbeschäftigte Pensionierte erstreckt sich auf maximal 90 Tage.

28.3 Die volle Lohnzahlung ist ausgeschlossen bei von der SUVA nicht versicherten Unfällen oder bei von der SUVA gekürzter Versicherungsleistung zufolge grob fahrlässig oder vorsätzlich selbstverschuldeten Unfalls. Ebenso ausgeschlossen ist die volle Lohnzahlung bei vorbestandenen, beim Eintritt nicht angegebenen Krankheiten.

28.4 Als Arbeitsunfähigkeit gilt die vorübergehende Verhinderung in der Ausübung der arbeitsvertraglichen Pflichten wegen Krankheit oder Unfall. Aerztlich verordnete Kuren in Anstalten unter ärztlicher Leitung sowie Wochenbett werden einer Krankheit gleichgestellt. Bei Wochenbett besteht ein Anspruch auf Lohnersatz nur, wenn die Dienstdauer im Zeitpunkt der Niederkunft im Normalfalle 270 Kalendertage betragen hat. Bei ärztlich bescheinigter Arbeitsverhinderung infolge Schwangerschaft besteht während max. 10 Wochen derselbe Lohnanspruch wie bei Krankheit. Davon müssen in der Regel 8 Wochen, mindestens aber 6 Wochen auf die Zeit nach der Niederkunft entfallen (Art. 35 Arbeitsgesetz).

28.5 Die Arbeitsunfähigkeit ist spätestens nach 3 Tagen ärztlich bescheinigen zu lassen. Die Firma hat das Recht, auf ihre Kosten die Begutachtung durch einen von ihr bezeichneten Vertrauensarzt zu verlangen. Ein Anspruch besteht nur dann, wenn die disziplinarischen Bestimmungen der Krankenkassen eingehalten werden. Soweit Dritte für den Erwerbsausfall aufkommen, schulden die Firmen keinen Lohn. Im Rahmen von Art. 28 GAV können firmaeigene Reglemente erstellt werden, um mit geeigneten Kontrollen Missbräuche zu steuern.

28.6 Die Taggelder der SUVA, der Eidg. Invalidenversicherung, der Invalidenversicherung der Pensionskasse und der Militärversicherung werden auf die Lohnzahlungen der Firmen angerechnet.

b) Arbeitnehmer im Stundenlohn

28.7 Die im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmer sind ab Januar 1973 verpflichtet, sich bei der Betriebskrankenkasse oder bei einer staatlich anerkannten Krankenkasse für 80% des Lohnausfalls (ohne Schichtzulagen) zu versichern. An die Prämien zahlen die Firmen 60%. Der monatliche Beitrag durch die Firmen wird nur dann geleistet, wenn der Arbeitnehmer den Nachweis erbringt, dass er im vorstehenden Umfang versichert ist.

c) Allgemeines

28.8 Die gesetzliche Lohnzahlungspflicht im Krankheitsfall gemäss Art. 324 a OR ist mit diesen Regelungen seitens der Firmen erfüllt.

28.9 Dieser Artikel findet nicht Anwendung auf Krankheiten (inkl. Schwangerschaft) und Unfälle, die vor Einführung des Monatslohnes bestanden und für die Versicherungsleistungen gemäss bisheriger Regelung ausgerichtet werden.

Protokollerklärung zu Art. 28 (Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall) des GAV für Betriebe der Baumwollindustrie vom 1. April 1972:

Unter den "Pensionierten" gemäss Ziffer 28.2 sind auch AHV-Altersrentner zu verstehen.
Die Firmen können im Rahmen von Art. 28 firmaeigene Reglemente erstellen, insbesondere um mit geeigneten Kontrollen Missbräuchen zu steuern.

Beispiel 12:

Gesamtarbeitsvertrag vom 1. Januar 1973 für das Gärtnergewerbe

abgeschlossen zwischen dem

Verband Schweizerischer Gärtnermeister und dem

Schweizerischen Berufsgärtnerverband

Verband der Handels-, Transport- und Lebensmittelarbeiter der Schweiz

Schweizerischen Verband evangelischer Arbeitnehmer

Christlichen Transport-, Handels- und Lebensmittelpersonalverband

Schweizerischen Gärtnerinnenverein

Landesverband freier Schweizer Arbeiter

Artikel 19 Lohn bei Militärdienst

1 Während des obligatorischen schweizerischen Militärdienstes hat der Arbeitnehmer Anspruch auf folgende Entschädigung:

	Ledige ohne Unterstützungspflicht	Ledige mit Unterstützungspflicht und Verheiratete
a) während der RS als Rekrut	30 Prozent	70 Prozent
b) während des Abverdienens und Kaderschulen	30 Prozent	70 Prozent
c) Während WK, EK, Zivilschutz- und FHD-Dienstleistungen	80 Prozent	100 Prozent

2 Der Arbeitnehmer hat auf die Leistungen gemäss Abs. 1 lit. a und b nur Anspruch, wenn er nach Abschluss der Dienstleistung weitere 12 Monate im Betrieb, welcher die Entschädigung ausrichtet, im Arbeitsverhältnis steht. Wird diese Voraussetzung nicht erfüllt, so hat er lediglich Anspruch auf die Leistungen der EO.

3 Die Leistungen gemäss BG vom 25.9.52/18.12.68 über die Erwerbsausfallentschädigung an Wehrpflichtige (EO, Erwerbsersatzordnung) fallen, insoweit sie die Ansätze in Abs. 1 nicht übersteigen, dem Arbeitgeber zu.

Artikel 20 Lohn im Krankheitsfall

1 Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist, haben, wenn sie ohne ihr Verschulden durch Krankheit an der Arbeit verhindert sind und ein ärztliches Zeugnis beibringen, im Sinne von Art. 324a OR Anspruch auf Lohn gemäss folgender Skala:

Dienstzeit im gleichen Betrieb	Lohnzahlung während
bis 1 Jahr	3 Wochen
1 bis 2 Jahre	1 Monat
3 bis 4 Jahre	2 Monate
5 bis 8 Jahre	3 Monate
9 bis 12 Jahre	4 Monate
13 bis 15 Jahre	5 Monate
16 und mehr Jahre	6 Monate

2 Bei Schwangerschaft und Niederkunft der Arbeitnehmerin ist der Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.

Anrechnung

3 Wenn der Arbeitnehmer bei einer anerkannten Krankenkasse versichert ist und der Arbeitgeber wenigstens die Hälfte der Versicherungsbeiträge auf eigene Kosten bezahlt, so darf im Krankheitsfall das von der Kasse gewährte Krankengeld vom zu bezahlenden Lohn nach Skala Absatz 1, abgezogen werden.

Artikel 22 Krankengeldversicherung

1 Ausgenommen von der Lohnzahlung gemäss Artikel 20 sind Betriebsinhaber, die für ihre Arbeitnehmer auf eigene Kosten auf der Basis von 80 Prozent des Lohnes eine Krankengeldversicherung abgeschlossen haben.

Bedingungen der KGV

2 Krankengeldversicherungen gemäss Absatz 1 haben eine Genussrechtsdauer von 720 Tagen (600 Arbeitstagen) während 900 aufeinanderfolgenden Tagen und bei Tuberkulose während 1800 Tagen (1500 Arbeitstage) innerhalb von sieben aufeinanderfolgenden Jahren vorzusehen. Dabei darf die Karenzzeit nicht länger als drei Monate und die Wartefrist nicht länger als zwei Tage dauern.

Artikel 27 Absenzen Entschädigungen

Den Arbeitnehmern werden folgende Absenzen zum normalen Lohn vergütet:

	Tagesverdienste
a) bei Heirat	2
b) bei Geburt eigener Kinder	1
c) bei Todesfall von Ehegatten und Kindern im eigenen Haushalt	3
d) bei Todesfall von Eltern und Kindern	2
e) bei Todesfall von Schwiegereltern und Geschwister	1
f) bei militärischer Inspektion	1/2
g) Bildungsurlaub, wenn und soweit er im Interesse des Betriebes liegt	

Artikel 38 Unfallversicherung Betriebsunfall

1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer gegen Betriebsunfälle zu mindestens 80 Prozent des Taglohnes und für den Ersatz der Heilungskosten und zum zweitausendfachen Taglohn gegen Ganzinvalidität und Todesfall und entsprechend gegen Teilinvalidität zu versichern.

Nichtbetriebsunfall

2 Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer auch gegen Nichtbetriebsunfälle nach Massgabe von Absatz 1 zu versichern. Die Versicherung ist abzuschliessen innert 15 Tagen, seit der Arbeitgeber von der Versicherungspflicht Kenntnis erhalten hat, sei es durch einen vertragschliessenden Verband, durch einen interessierten Arbeitnehmer oder durch Aushändigung des vorliegenden Vertrages.

3 Besondere Risiken sind auf Wunsch des Arbeitnehmers in der Nichtbetriebsunfallversicherung einzuschliessen.

Prämien

4 Die Prämien für die Betriebsunfallversicherung sind vom Arbeitgeber zu tragen, diejenigen für die Nichtbetriebsunfallversicherung vom Arbeitnehmer.

Beispiel 13:

Gesamtarbeitsvertrag des schweizerischen Spenglerei- und sanitären Installationsgewerbes vom 1. Januar 1973

Der GAV wurde abgeschlossen zwischen

dem Schweizerischen Spenglermeister- und Installateur-Verband, Zürich

und

dem Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeitnehmer-Verband, Bern

20.6 Lohn bei Verhinderung des Arbeitnehmers

20.6.1 Grundsatz

Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist.

20.6.2 Verhinderung durch Krankheit

20.6.2.1 Versicherungspflicht

1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die diesem GAV unterstellten Arbeitnehmer für ein Krankengeld von 80% des wegen Krankheit ausfallenden der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden Lohnes kollektiv zu versichern.

2 Die Versicherungsbedingungen haben vorzusehen, dass

- der Lohnausfall zufolge Erkrankung ab Beginn derselben zu 80% entschädigt wird.
- das Krankengeld während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen und bei Erkrankung an Tuberkulose oder Kinderlähmung ohne zeitliche Beschränkung beziehungsweise bis zur Uebernahme durch die Invalidenversicherung zu gewähren sind,

- bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit das Taggeld proportional auszurichten ist, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 50% beträgt,
- Neueintretenden die Versicherungsleistungen ohne Karenzzeit gewährt werden, sofern der Versicherungsnehmer beim Eintritt in die Kasse nicht krank ist.

20.6.2.2 Paritätische Krankenversicherung

1 Dem Arbeitgeber wird empfohlen, die Versicherung bei der "Paritätischen Krankenversicherung für das Metallgewerbe" abzuschliessen.

2 Die Prämien der Paritätischen Krankenversicherung für das Metallgewerbe betragen 2,8% des AHV-pflichtigen Lohnes und sind je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer zu tragen. Der Prämienanteil des Arbeitnehmers wird von dessen Lohn in Abzug gebracht und vom Arbeitgeber zusammen mit dem Arbeitgeberbeitrag dem Versicherer überwiesen.

20.6.2.3 Abgeltung von Art. 324a OR

Die gemäss Art. 324a OR bestehende Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers bei Krankheit des Arbeitnehmers gilt im Sinne von Art. 324a Abs. 4 OR als vollständig abgelöst.

20.6.2.4 Ausnahmen vom Geltungsbereich

Vorbehältlich Art. 20.6.1 gelten die vorstehenden Bestimmungen nicht für Arbeitgeber in den Kantonen Freiburg, Genf, Neuenburg, Waadt, Wallis und im Berner Jura, die einer gleichwertigen gesamtarbeitsvertraglichen Regelung zur Abgeltung der Lohnzahlungspflicht gemäss Art. 324a OR unterstellt sind.

20.6.3 Verhinderung durch Unfall

1 Der Arbeitnehmer ist gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über Kranken- und Unfallversicherung (KUVG) gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle versichert. Der Arbeitgeber ist bei Unfall gemäss Art. 324b OR von jeder Lohnzahlung befreit.

2 Die Prämien für die Betriebs-Unfallversicherung trägt der Arbeitgeber, diejenigen für die Nichtbetriebs-Unfallversicherung der versicherte Arbeitnehmer.

3 Die obligatorische Nichtbetriebs-Unfallversicherung endigt mit dem Ablauf des 30. Tages nach dem Tage, an dem der Lohnanspruch aufhört.

4 Bei Unfällen, deren Folgen die SUVA deckt, hat der Arbeitnehmer für den Tag des Unfalls und die zwei darauffolgenden Tage Anspruch auf 80% des Lohnes. Die Lohnzahlungen der einzelnen Arbeitgeber werden über die Ausgleichskasse ausgeglichen (Art. 24).*

20.6.4 Verhinderung durch Militärdienst

20.6.4. 1 Höhe

1 Während der Leistung von obligatorischem schweizerischem Militärdienst in Friedenszeiten erhält der Arbeitnehmer aufgrund der abgegebenen Soldmeldekarte vom Arbeitgeber folgenden Lohn ausbezahlt:

- während der Rekrutenschule als Rekrut:

a) der Ledige ohne Unterstützungspflicht 50% * des Lohnes;

* gültig ab 1.1.1974

b) der Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht 75% des Lohnes;

- während anderer obligatorischer Militärdienstleistungen bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr 100% und für die darüber hinausgehende Zeit

a) der Ledige ohne Unterstützungspflicht 50% des Lohnes;

b) der Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht 75% des Lohnes.

2 Damit gilt die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 324a und b OR als vollständig abgelöst.

3 Die Entschädigungen aus der Erwerbsersatzordnung fallen dem Arbeitgeber zu, soweit sie die Lohnzahlungen während der Militärdienstzeit nicht übersteigen.

4 Zivilschutzdienst gilt als Militärdienst.

20.6.4.2 Ausgleich über die Ausgleichskasse

1 Die Lohnzahlungen der einzelnen Arbeitgeber bei Verhinderung des Arbeitnehmers durch Militärdienst werden über die Ausgleichskasse ausgeglichen (Art. 24.1; Beitragsleistung des Arbeitgebers Art. 24.3).

2 Der Arbeitgeber richtet dem Arbeitnehmer den Lohn bei Verhinderung durch Militärdienst gemäss Art. 20.6.1 aus, kann aber von der Ausgleichskasse dessen Rückerstattung verlangen. Der vom Arbeitgeber ausgerichtete Lohn kann mit den der Ausgleichskasse geschuldeten Beiträgen verrechnet werden.

20.6.4.3 Ausnahmen vom Geltungsbereich

1 Art. 20.6.4.2 gilt nicht für die Arbeitgeber in den Kantonen Genf, Waadt, Wallis, Neuenburg sowie für den Berner Jura, wo die Lohnzahlungen der einzelnen Arbeitgeber bei Verhinderung der Arbeitnehmer durch Militärdienst über kantonale oder regionale Ausgleichskassen ausgeglichen werden.

20.6.5 Verhinderung durch Erfüllung anderer gesetzlicher Pflichten oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes

20.6.5.1 Höhe

Bei Verhinderung des Arbeitnehmers durch Erfüllung anderer gesetzlicher Pflichten als Militär- oder Zivilschutzdienst oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes legt die Paritätische Kommission die Lohnzahlungspflicht unter Berücksichtigung der Entschädigung aus dieser Tätigkeit fest. Sie teilt ihren Beschluss dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer unverzüglich mit.

20.6.5.2 Ausgleich über die Ausgleichskasse

1 Die Lohnzahlungen der einzelnen Arbeitgeber bei Verhinderung durch Erfüllung anderer gesetzlicher Pflichten oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes werden über die Ausgleichskasse ausgeglichen. (Art. 24.1; Beitragsleistung des Arbeitgebers Art. 24.3).

2 Der Arbeitgeber richtet dem Arbeitnehmer den Lohn gemäss Art. 20.6.5.1 aus, kann aber von der Ausgleichskasse dessen Rückerstattung verlangen. Der vom Arbeitgeber ausgerichtete Lohn kann mit den der Ausgleichskasse geschuldeten Beiträgen verrechnet werden.

20.6.5.3 Ausnahmen vom Geltungsbereich

Art. 20.6.5.2 gilt nicht für die Arbeitgeber in den Kantonen Neuenburg und Wallis, die direkt über ihre Zweigstelle der Ausgleichskasse abrechnen.

20.7 Absenzentschädigung

20.7.1 Grundsatz

Sofern sie nicht auf einen arbeitsfreien Tag fallen, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für folgende Absenzen Entschädigungen auszurichten:

- 2 Tagesentschädigungen bei Verheiratung;
- 1 Tagesentschädigung bei Geburt eines ehelichen Kindes;
- 1 bis 3 Tagesentschädigungen, je nach der Zahl der ausgefallenen Tage, beim Tode der Ehefrau, eigener Kinder, Geschwister, Eltern und Schwiegereltern;
- 1/2-Tagesentschädigung bei Teilnahme an den vom Eidg. Militärdepartement angeordneten Inspektionen.

20.7.2 Höhe

Die Entschädigung für die Absenz ist in der Höhe des darauf entfallenden Lohnes zu entrichten.

20.7.3 Ausgleich über die Ausgleichskasse

1 Die Leistungen der einzelnen Arbeitgeber für Absenzentschädigungen werden über die Ausgleichskasse ausgeglichen (Art. 24.1; Beitragsleistung des Arbeitgebers Art. 24.3).

2 Der Arbeitgeber richtet dem Arbeitnehmer die Absenzentschädigung gemäss Art. 20.7.1 aus, kann aber von der Ausgleichskasse deren Rückerstattung verlangen. Die vom Arbeitgeber ausgerichteten Absenzentschädigungen können mit den der Ausgleichskasse geschuldeten Beiträgen verrechnet werden.

Art. 24 Familienausgleichskasse SPIDA

24.1 Ausgleich von Leistungen des Arbeitgebers

24.1.1 Grundsatz

Die "Familienausgleichskasse für das Installations-, Spengler- und Bedachungsgewerbe" (= Ausgleichskasse) führt in der Rechtsform des Genossenschaftsverbandes für folgende Leistungen des Arbeitgebers einen Ausgleich durch:

- Kinderzulage (Art. 20.5.4.2)
- Lohnzahlung bei Verhinderung durch Unfall (Art. 20.6.3, Abs. 4) (gültig ab 1.1.1974)

- Lohn bei Verhinderung durch Militärdienst (Art. 20.6.4.2)
- Lohn bei Verhinderung durch Erfüllung anderer gesetzlicher Pflichten oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes (Art. 20.6.5.2)
- Absenzentschädigung (Art. 20.7.3)
- Abgangsentschädigung (Art. 23.4.4)
- Lohnnachgenuss beim Tod des Arbeitnehmers (Art. 23.5.3)

24.1.2 Rechnungsführung

Die Ausgleichskasse hat für die Durchführung des Ausgleichs für jede Kategorie eine selbständige Rechnung zu führen, aus der das Rechnungsverhältnis für jeden angeschlossenen Arbeitgeber ersichtlich ist.

24.1.3 Aufsicht

Die Vertragsparteien sorgen gemeinsam für die richtige Durchführung des Ausgleichs durch die Ausgleichskasse, überwachen die Tätigkeit der Organe und veranlassen die periodische Rechenschaftsablage über die Geschäfts- und Rechnungsführung.

24.1.4 Abrechnungsverfahren

1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, mit der Ausgleichskasse über seine Beiträge und Forderungen nach deren Weisungen abzurechnen.

2 Uebersteigen die geschuldeten Beiträge die ausbezahlten Leistungen, so hat der Arbeitgeber diese Differenz der Ausgleichskasse zu überweisen. Uebersteigen die ausbezahlten Leistungen die geschuldeten Beiträge, so hat die Ausgleichskasse dem Arbeitgeber diese Differenz zu vergüten.

3 Arbeitgeber, die trotz erfolgter schriftlicher Mahnung nicht fristgemäss mit der Ausgleichskasse abrechnen, haben eine Busse zu bezahlen, deren Höhe von der Ausgleichskasse festgesetzt wird, im Einzelfall aber Fr. 200.- nicht übersteigen darf. Die Bussengelder sind von der Ausgleichskasse für die Deckung der Verwaltungskosten zu verwenden.

24.1.5 Rechtsmittel

Gegen Verfügungen der Kassenorgane kann der Arbeitgeber innert 30 Tagen seit Zustellung bei der zuständigen Rekurskommission Beschwerde führen. Diese oder der von ihr bestellte Ausschuss entscheidet endgültig.

24.1.6 Kontrolle der Leistungen des Arbeitgebers

1 Die zuständige Paritätische Kommission kann die Erfüllung der dem Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer obliegenden Leistungen kontrollieren.

2 Wird von der Ausgleichskasse oder von der Paritätischen Kommission festgestellt, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Leistungen nicht ausrichtet oder Ueberschüsse aus dem Ausgleich nicht abliefert, so hat dieser die geschuldeten Beiträge sofort in vollem Umfange nachzuzahlen, überdies hat er den vierten Teil der geschuldeten Beiträge der Ausgleichskasse zugunsten der Stiftung Sozialfonds als Konventionalstrafe zu erbringen.

3 Die Ausgleichskasse wird zum Inkasso der Beiträge und allfälliger Konventionalstrafen ermächtigt.

24.2 Weitere Aufgaben der Ausgleichskasse

24.2.1 Paritätische Zusatzversicherung zur AHV

Die Familienausgleichskasse ist nach Massgabe des Reglementes "Paritätische Zusatzversicherung zur AHV für das Spenglerei- und sanitäre Installationsgewerbe" vom 1. Januar 1957 von der Stiftung "Sozialfonds des schweizerischen Spenglerei- und sanitären Installationsgewerbes" mit der Durchführung der Zusatzversicherung zur AHV beauftragt (...).

24.2.2 Partnerschaftsbeiträge

Gemäss Art. 4 des Reglementes betreffend die Förderung beziehungsweise Finanzierung besonderer Aufgaben vom 28. Dezember 1971 haben die Vertragsparteien der Ausgleichskasse das Inkasso der Partnerschaftsbeiträge übertragen (...).

24.2.3 Paritätische Krankenversicherung für das Metallgewerbe (PKG)

Gemäss Reglement für die Stiftung Paritätische Krankenkasse für das Metallgewerbe vom 10.12.65, Art. 7, ist die Ausgleichskasse mit dem Einzug der Versicherungsbeiträge bei den Arbeitgebern beauftragt, deren Arbeitnehmer bei der PKG versichert sind.

24.3 Beitragsleistungen des Arbeitgebers

1 Der Arbeitgeber hat der Ausgleichskasse folgende Beitragsleistungen zu entrichten:

- 1% der AHV-pflichtigen Lohnsumme der dem GAV unterstellten Arbeitnehmer für den Ausgleich der Lohnzahlung bei Verhinderung durch Unfall * und Militärdienst, der Abgangsentschädigung, des Lohnnachgenusses bei Tod des Arbeitnehmers und des Lohnes bei Verhinderung des Arbeitnehmers durch Erfüllung anderer gesetzlicher Pflichten oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes.

  * gültig ab 1.1.1974

- 1% der AHV-pflichtigen Lohnsumme der dem GAV unterstellten Arbeitnehmer als Partnerschaftsbeitrag

- 1,4% der AHV-pflichtigen Lohnsumme der dem GAV unterstellten Arbeitnehmer als Prämie für die Krankentaggeldversicherung bei der Paritätischen Krankenversicherung für das Metallgewerbe.

2 Der Arbeitgeber hat zudem den für den Ausgleich der Absenzentschädigung und die Kinderzulage erforderlichen Beitrag sowie die Prämie für die Paritätische Zusatzversicherung zur AHV gemäss individueller Abrechnung zu entrichten.

Beispiel 14:

Gesamtarbeitsvertrag vom 1. Januar 1972 für die Basler Chemische Industrie

vereinbart zwischen

dem Verband Basler Chemischer Industrieller, dem folgende Firmen angeschlossen sind:

CIBA-GEIGY AG

SANDOZ AG

F. Hoffmann-La Roche & Co. Aktiengesellschaft

Chemische Fabrik Schweizerhall

und den nachstehend genannten fünf Arbeitnehmerverbänden:

Gewerkschaft Textil Chemie Papier

Schweiz. Metall- und Uhrenarbeiterverband

Christlicher Chemie-Textil-Bekleidungs-Papier-Personalverband

Schweiz. Verband evangelischer Arbeitnehmer

Landesverband Freier Schweizer Arbeiter

Art. 28 Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall (Lohnersatz), Krankenpflegeversicherung

(1) Bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit aus Krankheit oder Unfall, von der SUVA nicht versicherte Unfälle ausgenommen, gewähren die Firmen vollen Lohnersatz für die Dauer von 720 Tagen innert 900 Tagen. Damit ist eine allfällige gesetzliche Lohnzahlungspflicht, insbesondere gemäss Art. 324 a OR, abgegolten.

(2) Jede Verbandsfirma hat in Zusammenarbeit mit ihrer Arbeiterkommission ein Lohnersatz-Reglement erlassen, in dem alle erforderlichen Einzelheiten, namentlich Höhe und Berechnung des Lohnersatzes und der Beiträge sowie Ausschluss- und Reduktionsgründe, geregelt sind.

(3) Die Arbeitnehmer leisten an die Kosten der Lohnersatz-Regelung einen Beitrag von 1% des Lohnes bzw. des Lohnersatzes.

(4) In bezug auf die Krankenpflegeversicherung gelten die in den einzelnen Firmen bestehenden Vorschriften.

Art. 31 Unfallversicherung

(1) Alle Arbeitnehmer unterstehen der obligatorischen Versicherung bei der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt.

(2) Die Firma trägt die Prämien für die Versicherung gegen Betriebsunfälle und Berufskrankheiten sowie gegen Nichtbetriebsunfälle.

Art. 36 Uebernahme öffentlicher Aemter

Die Bekleidung öffentlicher Aemter ist gestattet; vor der Annahme eines solchen Amtes hat der Arbeitnehmer die Firma zu orientieren, wobei über die Lohnzahlung von Fall zu Fall entschieden wird.

ANNEX I
zum Gesamtarbeitsvertrag für die Basler Chemische Industrie

Entschädigung der Absenzen

A. Ganz- oder halbtägige Absenzen

In folgenden Fällen erfolgt für die ausfallende Arbeitszeit kein Lohnabzug:

1. T o d e s f ä l l e	
a) von Ehegatten, Kindern, Eltern sowie andern mit dem betreffenden Arbeitnehmer im gleichen Haushalt lebenden nahen Verwandten vom Todestag bis nach erfolgter Beerdigung	3 Tage
b) Beerdigung von andern Familienangehörigen (Grosseltern, Grosskindern, Schwiegereltern, Geschwistern, Schwager oder Schwägerin)	1 Tag
c) Beerdigung von Kameraden aus dem Geschäft, wenn dazu von der Firma abgeordnet: in Basel und den angrenzenden Vororten	1/2 Tag
auswärts	1 Tag
2. H o c h z e i t e n	
a) eigene inkl. Wohnungsbezug	3 Tage
b) eigener Kinder, Grosskinder, Geschwister und Eltern	1 Tag
c) eigene silberne Hochzeit und goldene Hochzeit der Eltern	1 Tag

3. Niederkunft der Ehefrau 1 Tag

4. Wohnungswechsel

a) eigener, wenn der Arbeitnehmer verheiratet ist, oder wenn er als ledige, geschiedene oder verwitwete Person einen eigenen Haushalt führt 1 Tag

b) der Eltern, wenn der Arbeitnehmer mit ihnen im gleichen Haushalt lebt 1 Tag

5. Militärische Rekrutierung 1 Tag

6. Aus Anlass der 25jährigen oder der 40jährigen Tätigkeit in der Firma am Tage des Jubiläums 1/2 Tag

B. Stundenweise Absenzen

Bei stundenweisen Absenzen erfolgt in den nachfolgenden Fällen kein Lohnabzug, wobei vom Arbeitnehmer erwartet wird, dass er solche Absenzen möglichst auf Randstunden seiner individuellen Arbeitszeit verlegt, und dass er sich verpflichtet, nur die absolut notwendige Arbeitszeit zu beanspruchen:

1. Sanitarische Untersuchung und militärische Inspektion.
2. Aerztliche und zahnärztliche Konsultationen.
3. Spitalbesuche beim Ehegatten, den Nachkommen, Eltern oder Geschwistern.
4. Krankheiten oder Unfall des Ehegatten, der Kinder oder anderer mit dem betreffenden Arbeitnehmer im gleichen Haushalt wohnenden nahen Verwandten.
5. Vorladungen vor Behörden.

C. Basler Fasnacht

Der ganze Montag bzw. die Nachmittage des Montags und Mittwochs während der Basler Fasnacht sind arbeitsfrei, wobei die diesbezüglichen firmainternen Regelungen massgebend sind.

In speziellen Fällen von Absenzen gemäss Abschnitt A und B hievor behält sich die Firma ihre Entscheidung vor.

ANNEX II
zum Gesamtarbeitsvertrag für die Basler Chemische Industrie

Entschädigung bei Militärdienst und Zivilschutzdienst

Bei der Leistung von schweizerischem obligatorischem Militärdienst sind folgende Lohnentschädigungen auszuzahlen:

während der Rekrutenschule	
für Ledige	50%
für Verheiratete ohne Kinder	75%
für Verheiratete mit Kindern	100%
während Beförderungsdiensten	100%
während allen übrigen obligatorischen Dienstleistungen	100%

Die Leistungen gemäss Erwerbsersatzordnung werden mit diesen Entschädigungen verrechnet; von der Verrechnung ausgenommen ist die Unterstützungszulage für Ledige während der Rekrutenschule.

Die Regelung für die Lohnentschädigung beim Militärdienst findet sinngemäss Anwendung bei obligatorischem Zivilschutzdienst.

Reglement über Gehaltsfortzahlung und Gehaltsersatz der CIBA-GEIGY AG, gültig ab 1.1.74

A. ...

B. Gehaltsfortzahlung

Art. 13 Dauer der Gehaltsfortzahlung

Die Gehaltsfortzahlung wird innerhalb eines Zeitraumes von 900 Kalendertagen jeweils für 360 Kalendertage der Arbeitsunfähigkeit gewährt; Anspruchsberechtigung besteht, soweit in den jeweils unmittelbar vorausgegangenen 900 Kalendertagen die Zahl von 360 Tagen Gehaltsfortzahlung nicht erreicht ist.

In den ersten 3 Dienstjahren (Berechnung der Dienstjahre gemäss Art. 5) ist der Anspruch auf Gehaltsfortzahlung ausserdem wie folgt beschränkt:

- während der ersten 2 Monate des effektiven Arbeitsverhältnisses:	gemäss Entscheid der Firma im Einzelfall;

- bis zum Ablauf der ersten 12 Monate des effektiven Arbeitsverhältnisses: auf insgesamt 90 Kalendertage;
- vom Beginn des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende des 3. Dienstjahres, wobei das Kalenderjahr des Eintritts als 1. Dienstjahr gilt: auf insgesamt 180 Kalendertage.

Art. 14 Verhältnis zum OR und zu Gesamtarbeitsverträgen

Durch die Gehaltsfortzahlung sind die gesetzlichen und gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche auf Bezahlung des Gehalts bei Krankheit und Unfällen abgegolten.

C. Gehaltsersatz

Art. 15 Dauer der Gehaltsersatzzahlungen

Die Gehaltsersatzzahlungen schliessen an die Gehaltsfortzahlung an; sie sind so befristet, dass die Höchstdauer für Gehaltsfortzahlung und Gehaltsersatz zusammen 720 Kalendertage innerhalb von 900 Kalendertagen beträgt.
Für die Berechnung der Fristen gilt sinngemäss Art. 13 Absatz 1.

Art. 16 Zeitpunkt der Unterstellung

Die Regelung über Gehaltsersatz gilt für die in Art. 2 Abs. 2 erwähnten Angestellten.
Die Unterstellung kann frühestens 2 Monate und spätestens 5 Jahre nach Beginn des Arbeitsverhältnisses erfolgen (für Jugendliche: spätestens 5 Jahre nach Vollendung des 20. Altersjahres).

Art. 17 Verfahren der Unterstellung

Der Angestellte, der sich unterstellen will, hat der Firma ein schriftliches Gesuch und eine Eigenauskunft über seinen Gesundheitszustand einzureichen.
Die Firma entscheidet aufgrund der Eigenauskunft. Sie kann die Unterstellung nötigenfalls unter befristeter oder unbefristeter Ausschliessung gewisser Risiken bewilligen.

Art. 18 Wirkungen der Unterstellung

Die Unterstellung kommt erst mit dem Entscheid der Firma zustande.
Sie entfaltet ihre Wirkungen für alle Fälle von Arbeitsunfähigkeit, die nach der Unterstellung eintreten.
Eine Unterstellung, die zu einem Zeitpunkt erfolgt, da der Angestellte arbeitsunfähig ist, ist ungültig.

Stellt sich nachträglich heraus, dass die Eigenauskunft falsch, lückenhaft oder sonst irreführend war, so kann die Firma den Angestellten, auch rückwirkend, so stellen, wie sie ihn aufgrund einer richtigen und vollständigen Eigenauskunft gestellt hätte.

Art. 19 Aufhebung der Unterstellung

Der Angestellte kann seine Unterstellung durch schriftliche Erklärung unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten auf das Ende eines Kalenderjahres aufheben. Er hat in einem solchen Falle Anspruch auf Gehaltsersatz nur für diejenigen Fälle von Krankheit oder Unfall, bei denen die Arbeitsunfähigkeit vor Ende des betreffenden Kalenderjahres begonnen hat.

Art. 20 Arbeitnehmerbeitrag

Der Angestellte, der sich der Regelung über Gehaltsersatz unterstellt hat, leistet folgenden in Prozenten des anrechenbaren Gehalts ausgedrückten Beitrag:

	Männer	Frauen
vom 3. bis zum 12. Monat des Arbeitsverhältnisses	0,7%	0,8%
im 2. und 3. Dienstjahr nach Ablauf der ersten 12 Monate	0,5%	0,6%
vom 4. Dienstjahr an	0,3%	0,4%

Die Firma zieht den Arbeitnehmerbeitrag als Jahresbetrag jeweils vom März-Gehalt des Angestellten ab.
Der Angestellte, der seine Unterstellung auf Ende eines Kalenderjahres aufhebt, hat keinen Anspruch auf Rückerstattung von Beiträgen. Endet die Unterstellung während des Kalenderjahres, z.B. wegen Auflösung des Arbeitsverhältnisses, so besteht ein Anspruch auf Pro-rata-Rückerstattung.

Art. 21 Arbeitgeberbeitrag

Die Firma leistet an die Kosten der Regelung über Gehaltsersatz einen Beitrag von 10% der Arbeitnehmerbeiträge.
Sie entrichtet ihren Beitrag jeweils auf Ende eines Kalenderjahres.

Art. 22 Ausgleichskonto

Ergibt eine Jahresabrechnung einen Ueberschuss, so sind 10% des Ueberschusses auf neue Rechnung zu übertragen, 90% auf ein Ausgleichskonto zu überweisen.
Das Ausgleichskonto dient zur Deckung allfälliger Defizite späterer Jahresabrechnungen.

Art. 23 Defizitgarantie

Ergibt eine Jahresabrechnung ein Defizit, das auch durch das Ausgleichskonto nicht mehr voll gedeckt werden kann, so übernimmt die Ciba-Geigy AG das Restdefizit.

Art. 24 Anpassung der Beiträge

Ergibt eine Jahresabrechnung einen Ueberschuss von mehr als 10% der Beitragssumme und enthält das Ausgleichskonto bereits mehr als 50% dieser Beitragssumme, so kann die Ciba-Geigy AG die Beiträge angemessen herabsetzen.
Ergibt eine Jahresabrechnung ein Defizit von mehr als 10% der Beitragssumme und beträgt das Ausgleichskonto nach Deckung des Defizits weniger als 10% dieser Beitragssumme, so kann die Ciba-Geigy AG die Arbeitnehmerbeiträge erhöhen auf Beginn desjenigen Kalenderjahres, das auf das defizitäre Rechnungsjahr folgt.
Erhöht die Ciba-Geigy AG die Arbeitnehmerbeiträge um mehr als 20%, so kann jeder betroffene Angestellte binnen eines Monats, von der Mitteilung der Erhöhung an gerechnet, durch schriftliche Erklärung an die Firma seine Unterstellung auf das Ende des der Erklärung folgenden Monats aufheben.

Beispiel 15:

Vereinbarung vom 19. Juli 1937/1974 in der Maschinen- und Metallindustrie

Das Friedensabkommen wurde abgeschlossen zwischen

dem Arbeitgeberverband schweizerischer Maschinen- und Metall-Industrieller

und folgenden Arbeitnehmerverbänden:

dem Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeitnehmer-Verband

dem Christlichen Metallarbeiter-Verband der Schweiz

dem Schweizerischen Verband evangelischer Arbeitnehmer

dem Landesverband freier Schweizer Arbeiter

Die Vereinbarung wird ausführlich besprochen in der SMUV-Zeitung, Sonderausgabe Nr. 1 zur Erneuerung der Vereinbarung in der Maschinen- und Metallindustrie vom 5. Juli 1974

X. Krankheit

Art. 51

Wird der Arbeitnehmer ohne sein Verschulden wegen Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, so erhält er im Rahmen der folgenden Bestimmungen einen Lohnersatz, der für eine beschränkte Zeitdauer 100 Prozent seines Lohnes entspricht.

Art. 52

Der Arbeitnehmer muss für ein Krankengeld von 80 Prozent des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden Lohnes versichert sein. Die Krankenversicherung hat 80 Prozent des Lohnes zu decken. Die Versicherungsleistungen müssen während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen ausgerichtet werden. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit ist das Krankengeld proportional auszurichten, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 50 Prozent beträgt.

Art. 53

Der Arbeitgeber leistet einen Beitrag von 2 Prozent des durchschnittlichen Lohnes an die Krankengeldversicherung.

Ausserdem hat er die Versicherungsleistungen so zu ergänzen, dass der Arbeitnehmer für die Dauer gemäss nachfolgender Skala 100 Prozent des Lohnes erhält. Für diese Zusatzleistung kann er eine Versicherung auf seine Kosten abschliessen.

Dauer der Ergänzungsleistungen:

Während des 1. Dienstjahres 1 Monat;

ab 2. Dienstjahr bis zum vollendeten 3. Dienstjahr 2 Monate;

ab 4. Dienstjahr bis zum vollendeten 9. Dienstjahr 3 Monate;

ab 10. Dienstjahr bis zum vollendeten 14. Dienstjahr 4 Monate;

ab 15. Dienstjahr bis zum vollendeten 19. Dienstjahr 5 Monate;

und ab dem 20. Dienstjahr 6 Monate;

jeweils innert 12 Monaten ab Beginn einer Krankheit.

Art. 54

Die Partner dieser Vereinbarung unterstützen den Beizug von Vertrauensärzten und setzen sich dafür ein, dass keine Ueberversicherung besteht.

Art. 55

Den Firmen steht es frei, Kontrollsysteme für die Krankheitsabsenzen einzurichten.

Art. 56

Wird die Leistung der Krankenversicherung aus irgend einem Grunde gekürzt, so wird im gleichen Masse auch die Zusatzleistung des Arbeitgebers gekürzt.

Art. 57

Die Firmen können gleichwertige andere Regelungen vorsehen, wie z.B. die direkte Lohnzahlung im Sinne von Art. 324a OR, oder Regelungen mit ausschliesslichen Beiträgen an die Krankengeldversicherung.

XI. Unfall

Art. 58

Der Arbeitgeber ergänzt die Leistungen der SUVA bei Lohnausfall auf 100 Prozent des Lohnes für eine Dauer gemäss

Art. 324b OR, oder aber der Arbeitgeber übernimmt zu seinen eigenen Lasten die Prämien für eine entsprechende Zusatzversicherung.

Art. 59

Die Firmen können gleichwertige Regelungen beibehalten.

Art. 60

Bei Nichtbetriebsunfällen, welche die SUVA als aussergewöhnliche Gefahren und Wagnisse von der Versicherung ausgeschlossen hat, ist der Arbeitgeber von einer Lohnzahlungspflicht im Sinne von Art. 324b OR befreit.

Art. 61

In Fällen von Leistungskürzungen durch die SUVA auf Grund groben Verschuldens des Versicherten kürzt der Arbeitgeber seine Leistungen im entsprechenden Ausmass.

XII. Militärdienstentschädigungen

Art. 62

Während der Rekrutenschule als Rekrut:

a) an ledige Rekruten ohne Unterstützungspflicht: 50 Prozent des Lohnes;

b) an verheiratete und an ledige Rekruten mit Unterstützungspflicht: 75 Prozent des Lohnes.

Art. 63

Während der übrigen Militärdienstleistungen innerhalb eines Jahres:

a) während eines Monates: 100 Prozent des Lohnes;

b) für die darüber hinausgehende Militärdienstzeit:

an Ledige ohne Unterstützungspflicht: 50 Prozent des Lohnes;

an Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht: 75 Prozent des Lohnes.

Art. 64

Die gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigungen sind in diesen Ansätzen inbegriffen. Ist die Erwerbsausfallentschädigung höher als die in Art. 62 und 63 genannten Ansätze, so wird diese ausgerichtet.

Art. 65

Die Firmen können die Gewährung der Militärdienstentschädigung für Militärdienst von längerer Dauer als einem Monat im Jahr von der Verpflichtung des Arbeitnehmers abhängig machen, das Dienstverhältnis nach dem Militärdienst noch wenigstens sechs Monate fortzusetzen.

Art. 66

Als obligatorischer schweizerischer Militärdienst gilt jeder Dienst in Armee, FHD und Zivilschutz, für den eine Erwerbsausfallentschädigung (EO) ausbezahlt wird und der nicht ausdrücklich als freiwillig bezeichnet wird.
Die vorstehende Regelung gilt für den Friedensdienst. Für allfälligen Aktivdienst bleiben zu treffende abweichende Verabredungen vorbehalten.

XIII. Bezahlung von anderen Absenzen

Art. 67

Den der Vereinbarung unterstellten Arbeitnehmern werden folgende Absenzen vergütet:

a) bei Heirat 2 Tage;

b) bei Heirat eines Kindes 1 Tag;

c) bei Geburt eines ehelichen Kindes 1 Tag;

d) bei Tod des Ehegatten, eines Kindes oder von Eltern bis zu 3 Tagen; bei Tod von Grosseltern, Schwiegereltern oder eines Geschwisters, sofern sie mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft gelebt hatten, bis zu 3 Tagen; andernfalls bis zu einem Tag;

e) bei Bekleidungs- und Ausrüstungsinspektionen 1/2 Tag; wenn der Ort, an dem die Inspektion stattfindet, vom Arbeitsort so weit entfernt ist, dass der Arbeitnehmer am gleichen Tag nicht mehr zur Arbeit erscheinen kann, 1 Tag;

f) bei Rekrutierung bis 1 Tag;

g) bei Umzug des eigenen Haushaltes, sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist, bis 1 Tag.

Für die vorgenannten Absenzen wird, sofern der Arbeitnehmer einen Lohnausfall erleidet, für die wirklich ausgefallenen Arbeitsstunden der Lohn bezahlt.

Fällt ein Absenztag gemäss lit. b), d), e), f) und g) auf einen ohnehin arbeitsfreien Tag oder in die Ferien, so wird keine Entschädigung ausgerichtet.

XIV. Ausübung öffentlicher Aemter

Art. 68

Es wird den Arbeitgebern empfohlen, den Arbeitnehmern die Ausübung öffentlicher Aemter zu erleichtern, soweit es der Betriebsablauf gestattet.
Bei Ausübung eines öffentlichen Amtes sollen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell über die Lohnzahlung des Arbeitgebers verständigen.

Beispiel 16:

Bundesratsbeschluss vom 23. Dezember 1971 über den Normalarbeitsvertrag für das Pflegepersonal (AS 1971 1832 ff.)

Art. 1 Geltungsbereich

1 Dieser Normalarbeitsvertrag gilt in der ganzen Schweiz.

2 Der Normalarbeitsvertrag regelt das Arbeitsverhältnis des Pflegepersonals (nachstehend Arbeitnehmer genannt) in Anstalten, Krankenhäusern und Heimen, die der Pflege von Kranken, einschliesslich Gemüts- und Nervenkranken, von Wöchnerinnen und Kindern sowie Betagten und Chronischkranken dienen (nachstehend Arbeitgeber genannt). Zum Pflegepersonal gehören die diplomierten Krankenschwestern und Krankenpfleger, die diplomierten Schwestern für Wochenpflege, Säuglings- und Kinderkrankenpflege, die diplomierten Psychiatrieschwestern und Psychiatriepfleger, die Hebammen, die Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger mit Fähigkeitsausweis des Schweizerischen Roten Kreuzes sowie andere Arbeitnehmer, soweit sie im Pflegedienst tätig sind.

Art. 2 Ausnahmen bei kurzfristigen Arbeitsverhältnissen und bei Teilzeitarbeit

Auf Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis auf weniger als sechs Monate vereinbart worden ist oder deren Arbeitszeit weniger als die Hälfte der Normalarbeitszeit der betreffenden Anstalt beträgt, finden die Artikel 4 und 5 dieses Normalarbeitsvertrages keine Anwendung.

Art. 12 Urlaub

Der Arbeitnehmer hat bei folgenden Ereignissen Anrecht auf Urlaub bis zu je drei Tagen, ohne dass ihm deswegen der Lohn gekürzt wird oder diese Tage an die Ferien oder Ruhetage angerechnet werden:

a. eigene Heirat,

b. Niederkunft der Ehegattin des Arbeitnehmers,

c. Tod des Ehegatten, von Blutsverwandten in auf- und absteigender Linie, von Stief- und Adoptivkindern,

d. eigener Wohnungswechsel,

e. militärische Waffen- und Ausrüstungsinspektionen.

Art. 15 Lohn bei Arbeitsverhinderung

Der Arbeitnehmer, der an der Arbeitsleistung durch Krankheit, Unfall ohne sein Verschulden, Schwangerschaft, Wochenbett, obligatorischen schweizerischen Militär- oder Zivilschutzdienst sowie Frauenhilfs- oder Rotkreuzdienst verhindert ist, hat innerhalb von zwölf Monaten Anspruch auf den vollen Lohn während:

a. vierzehn Tagen	im ersten Dienstmonat,
b. eines Monats	vom Anfang des zweiten bis Ende des sechsten Dienstmonats,
c. zwei Monaten	vom Anfang des siebten bis Ende des zwölften Dienstmonats,
d. drei Monaten	im zweiten Dienstjahr,
e. vier Monaten	im dritten Dienstjahr,
f. fünf Monaten	im vierten Dienstjahr,
g. sechs Monaten	vom Anfang des fünften Dienstjahres an.

Art. 16 Spitalbehandlung des Arbeitnehmers

Bei Spitalbehandlung in der eigenen Anstalt hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Pflege in einem Einer- oder Zweierzimmer zum Tarif der allgemeinen Abteilung.

Art. 17 Krankenversicherung

1 Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich gegen Krankheit zu versichern. Die Versicherung hat mindestens die Deckung der Heilungskosten zu umfassen.

2 Die Hälfte der Prämien für die Heilungskostenversicherung wird vom Arbeitgeber getragen.

Art. 18 Unfallversicherung

1 Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer gegen die Folgen von Betriebsunfällen, mit Einschluss von Infektionen, soweit diese Folge der beruflichen Tätigkeit sind, und von Nichtbetriebsunfällen zu versichern, und zwar:

a. für ein Taggeld von 80 Prozent des Lohnes für die Dauer eines Jahres, auszurichten nach Erfüllung der Lohnzahlungspflicht gemäss Artikel 15,

b. für die Heilungskosten für die Dauer von wenigstens zwei Jahren,

c. für eine Geldleistung bei Unfalltod im Ausmass von mindestens dem 1000fachen Tagesverdienst bei Verheirateten und Unterhaltspflichtigen und dem 500fachen Tagesverdienst bei Ledigen ohne Unterhaltspflichten,

d. für eine Geldleistung bei gänzlicher Invalidität im Ausmass von mindestens dem 2000fachen Tagesverdienst.

2 Die Beiträge für die Versicherung gegen Betriebsunfall sind vom Arbeitgeber, diejenigen für die Nichtbetriebsunfallversicherung vom Arbeitnehmer zu leisten.

Beispiel 17:

Bundesratsbeschluss vom 11. Juni 1970 über den Normalarbeitsvertrag für das Erziehungspersonal von Heimen und Internaten (AS 1970 737 ff. und Anpassung an das neue Recht in AS 1973 337)

Art. 1

1 Dieser Normalarbeitsvertrag gilt in der ganzen Schweiz.

2 Der Normalarbeitsvertrag ist anwendbar auf die Arbeitsverhältnisse zwischen Heimen oder Internaten (nachstehend Arbeitgeber genannt), die der Erziehung und Betreuung von Schwererziehbaren oder Behinderten dienen, und dem von ihnen als Erzieher beschäftigten Personal (nachstehend Arbeitnehmer genannt).

3 Der Normalarbeitsvertrag ist nicht anwendbar auf öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse, auf Personen geistlichen Standes sowie Angehörige von Ordens- und Mutterhäusern. Er ist ferner nicht anwendbar auf Arbeitsverhältnisse, für die ein Gesamtarbeitsvertrag verbindlich ist.

Art. 17

1 Der Arbeitnehmer, der an der Leistung von Arbeit durch Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Wochenbett oder obligatorischen schweizerischen Militär- und Zivilschutzdienst verhindert ist, hat innerhalb von zwölf Monaten Anspruch auf den vollen Lohn während folgender Dauer:

im ersten Dienstjahr	1 Monat
im zweiten Dienstjahr	2 Monate
im dritten und vierten Dienstjahr	3 Monate
im fünften und sechsten Dienstjahr	4 Monate
im siebten und achten Dienstjahr	5 Monate
vom erfüllten achten Dienstjahr an	6 Monate

2 Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Betriebsunfalles schuldet der Arbeitgeber den Lohn für die ganze Dauer der Arbeitsunfähigkeit.

3 Der Arbeitgeber darf das von einer Kranken- oder Unfallversicherung ausbezahlte Taggeld von dem nach Absatz 1 zu zahlenden Lohn abziehen, sofern er die vollen Prämien für die Krankengeld- und Taggeldversicherung bezahlt hat. Vorbehalten bleibt Artikel 324 b des Obligationenrechts.

Art. 19

1 Der Arbeitnehmer hat sich gegen die wirtschaftlichen Folgen von Krankheit, mit Einschluss der Tuberkulose, zu versichern. Die Versicherung hat wenigstens die Krankenpflege im Sinne der Bundesgesetzgebung über die Kranken- und Unfallversicherung zu umfassen.

2 Die Hälfte der Prämie für die Krankenpflegeversicherung wird vom Arbeitgeber getragen.

Art. 20

1 Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle zu versichern. Die Versicherung hat folgende Mindestleistungen vorzusehen:

a. ein Taggeld von 80 Prozent des Lohnes während wenigstens 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen;

b. Deckung der Heilungskosten bis 10 000 Franken im Einzelfall;

c. eine Kapitalleistung bei Unfalltod im Ausmass von mindestens dem 1000fachen Tagesverdienst bei verheirateten und unterstützungspflichtigen Arbeitnehmern und dem 500fachen Tagesverdienst bei ledigen Arbeitnehmern ohne Unterstützungspflichten;

d. eine Kapitalleistung bei gänzlicher Invalidität im Ausmass von mindestens dem 2000fachen Tagesverdienst.

2 Die Prämien für die Betriebsunfallversicherung gehen zu Lasten des Arbeitgebers, diejenigen für die Nichtbetriebsunfallversicherung zu Lasten des Arbeitnehmers.

Beispiel 18:

Bundesratsbeschluss vom 17. Februar 1970 über den Normalarbeitsvertrag für Privatgärtner (AS 1970 253 ff. und Anpassung an das neue Recht in AS 1973 338)

Art. 1 Geltungsbereich

1 Dieser Normalarbeitsvertrag gilt in der ganzen Schweiz.

2 Der Normalarbeitsvertrag ist anwendbar auf die Arbeitsverhältnisse von Gärtnern und Gärtnerinnen (nachstehend Arbeitnehmer genannt) im Dienst von Privatpersonen oder von Betrieben, die nicht gewerbsmässig Gartenbau betreiben.

3 Der Normalarbeitsvertrag ist nicht anwendbar auf Arbeitsverhältnisse, für die ein Gesamtarbeitsvertrag verbindlich ist.

Art. 10 Absenzen

Der Arbeitnehmer kann mit der Arbeit wie folgt aussetzen, ohne dass ihm der Lohn gekürzt wird:

a. bis zu drei Tagen bei Todesfall in der engsten Familie des Arbeitnehmers;

b. zwei Tage bei Verehelichung des Arbeitnehmers;

c. einen Tag bei Niederkunft der Ehefrau des Arbeitnehmers;

d. einen halben Tag bei militärischen Waffen- und Kleiderinspektionen;

e. bis zu drei Wochen bei obligatorischem schweizerischem Militär- oder Zivilschutzdienst, wenn er verheiratet oder unterstützungspflichtig ist.

Art. 14 Krankenversicherung

1 Der versicherungsfähige Arbeitnehmer hat sich gegen Krankheit zu versichern. Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestimmen gemeinsam den Versicherungsträger.

2 Die Krankenversicherung hat die Deckung der Heilungskosten, ein tägliches Krankengeld von 80 Prozent des Tagesverdienstes und ein Spitalzusatztaggeld von mindestens 20 Franken zu umfassen. Als Leistungsdauer für Spitalbehandlung und Krankengeld sind mindestens 720 Tage inner-

halb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen und bei Erkrankung an Tuberkulose wenigstens 1800 Tage innerhalb von sieben aufeinanderfolgenden Jahren vorzusehen. Die Karenzzeit bei Abschluss der Versicherung darf nicht mehr als drei Monate und die Wartezeit im einzelnen Krankheitsfall nicht mehr als zwei Tage dauern.

3 Die Prämien der Krankengeldversicherung trägt der Arbeitgeber.

Art. 15 Unfallversicherung

1 Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer, soweit dieser nicht oder ungenügend versichert ist, gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle für folgende Mindestleistungen zu versichern:

a. für die Deckung der Heilungskosten bis 10 000 Franken im Einzelfall;

b. für ein Taggeld bei vorübergehender Erwerbsunfähigkeit in der Höhe von 80 Prozent des Lohnes während mindestens 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen;

c. für eine Kapitalleistung bei Tod oder gänzlicher Invalidität durch Unfall in der Höhe des 2000fachen Tagesverdienstes und einer entsprechend gekürzten Kapitalleistung bei teilweiser Invalidität.

2 Die Prämien für die Betriebsunfallversicherung werden vom Arbeitgeber und die für die Nichtbetriebsunfallversicherung vom Arbeitnehmer getragen. Schliesst der Arbeitgeber die Versicherung ab und überweist er auch die Prämien, für welche der Arbeitnehmer aufzukommen hat, so kann er den Prämienanteil des Arbeitnehmers mit dem Lohn verrechnen.

Art. 16 Lohnzahlung bei Verhinderung an der Leistung von Arbeit

1 Der Arbeitnehmer, der an der Leistung von Arbeit durch Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Wochenbett oder obligatorischen schweizerischen Militär- und Zivilschutzdienst verhindert ist, hat innerhalb von zwölf Monaten Anspruch auf den vollen Lohn während folgender Dauer;

a. im ersten Halbjahr der Anstellung 14 Tage

b. im zweiten Halbjahr der Anstellung 1 Monat

c. im zweiten bis vierten Dienstjahr 2 Monate

d. im fünften bis neunten Dienstjahr 3 Monate

e. im zehnten bis vierzehnten Dienstjahr 4 Monate

f. vom erfüllten vierzehnten Dienstjahr an 6 Monate

2 Der Arbeitgeber darf das von einer Kranken- oder Unfallversicherung ausbezahlte Taggeld von dem nach Absatz 1 zu zahlenden Lohn abziehen, sofern er regelmässig seine Prämienanteile an diese Versicherungen geleistet hat. Vorbehalten bleibt Artikel 324 b des Obligationenrechts.

Beispiel 19:

Bundesratsbeschluss vom 5. Mai 1971 über den Normalarbeitsvertrag für Assistenzärzte (AS 1971 697 ff. und Anpassung an das neue Recht in AS 1973 338)

Art. 9 Lohn bei Arbeitsverhinderung

1 Der Assistent hat während militärischen Wiederholungskursen Anspruch auf den vollen Lohn. Während anderen Militärdienstleistungen hat er Anspruch auf mindestens zwei Drittel des Lohnes und vom dritten Dienstjahr an auf den vollen Lohn.

2 Bei Krankheit und Unfall hat der Assistent Anspruch auf den vollen Lohn für die gleich lange Dauer wie das übrige höhere Personal, mindestens aber während drei Monaten.

Art. 10 Unfallversicherung

1 Die Anstalt hat den Assistenten auf ihre Kosten gegen die Folgen von Betriebsunfällen, mit Einschluss von Infektionen, soweit diese Folge der beruflichen Tätigkeit sind, zu versichern, und zwar:

a. bei Todesfall für eine Geldleistung im Ausmass von mindestens dem 1000fachen Tagesverdienst für Verheiratete und Unterstützungspflichtige und dem 500fachen Tagesverdienst für Ledige ohne Unterstützungspflichten;

b. bei gänzlicher Invalidität für eine Geldleistung im Ausmass von mindestens dem 2000fachen Tagesverdienst; bei Teilinvalidität für eine dem Grad der Invalidität entsprechende Teilleistung.

2 Ist der Assistent im Umfange von Absatz 1 bereits versichert, so hat ihm die Anstalt zur Abgeltung ihrer Versicherungspflicht eine Vergütung auszuzahlen, die dem Versicherungsbeitrag entspricht, den sie gemäss Absatz 1 zu leisten hätte.

Beispiel 20:

Bundesratsbeschluss vom 22. April 1966 betreffend den Normalarbeitsvertrag über die Versicherungsleistungen für das beruflich strahlenexponierte Personal (AS 1966 648 f. und Anpassung an das neue Recht in AS 1973 338)

I. Geltungsbereich

Art. 1

1 Dieser Normalarbeitsvertrag gilt für das ganze Gebiet der Schweizerischen Eidgenossenschaft.

2 Er findet Anwendung auf das Dienstverhältnis zwischen Aerzten, Betrieben, Anstalten öffentlichen oder privaten, gewerblichen oder gemeinnützigen Charakters, und dem von diesen beschäftigten, beruflich strahlenexponierten Personal, soweit dieses nicht gemäss dem Bundesgesetz vom 13. Juni 1911 1) über die Kranken- und Unfallversicherung gegen Unfälle versichert ist.

3 Als beruflich strahlenexponiert gelten die in Ziffer 27 des Anhanges I der Verordnung vom 19. April 1963 2) über den Strahlenschutz bezeichneten Personen.

II. Aerztliche Kontrolle, Unfallversicherung

Art. 2

Die physikalische und medizinische Ueberwachung des Personals, das beruflich strahlenexponiert ist, richtet sich nach der Verordnung vom 19. April 1963 über den Strahlenschutz.

Art. 3

1 Der Arzt, der Betrieb oder die Anstalt haben das Personal gegen die Folgen von Betriebs- und Nichtbetriebsunfällen zu versichern. Die Versicherung gegen Betriebsunfälle hat die Schädigungen durch ionisierende Strahlen ohne zeitliche Beschränkung der Deckung in bezug auf die

1) BS 8, 281.

2) AS 1963, 279.

Spätfolgen einer Strahleneinwirkung einzuschliessen.

2 Es sind mindestens folgende Versicherungsleistungen vorzusehen:

a. Ein Taggeld von 80 Prozent des Lohnes, auszurichten nach Erfüllung der Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers und für die Dauer eines Jahres;

b. Heilungskosten bis 4000 Franken pro Fall, sofern diese nicht durch die Krankenversicherung gedeckt werden;

c. Kapitalleistungen bei Unfalltod im Ausmasse des 800-fachen Tagesverdienstes bei Verheirateten und Unterstützungspflichtigen und des 400fachen Tagesverdienstes bei Ledigen ohne Unterstützungspflichten;

d. Kapitalleistungen bei gänzlicher Invalidität im Ausmass des 1000fachen Tagesverdienstes.

3 Lediges Personal, das Unterstützungspflichten erfüllt, hat dies dem Arbeitgeber bei Antritt der Stelle schriftlich mitzuteilen.

4 Die Prämien für die Betriebsunfallversicherung gehen zulasten des Arbeitgebers; diejenigen für die Nichtbetriebsunfallversicherung sind vom Personal zu tragen.

Beispiel 21:

Bundesratsbeschluss vom 22. August 1973 über den Normalarbeitsvertrag für das Käsereipersonal (AS 1973 1207 ff.)

Art. 1 Geltungsbereich

1 Dieser Normalarbeitsvertrag gilt für die ganze Schweiz, mit Ausnahme des Kantons Wallis.

2 Der Normalarbeitsvertrag ist anwendbar auf die Arbeitsverhältnisse zwischen Landkäsereien und Dorfsennereien, die zur Herstellung von Käse betriebsfertig eingerichtet sind (nachstehend Arbeitgeber genannt), und den gelernten Käsern, den Milchführern, dem angelernten Hilfspersonal sowie den Schweinehirten von Käserei-Schweinehaltungen (nachstehend Arbeitnehmer genannt).

3 Der Normalarbeitsvertrag ist nicht anwendbar auf

a. die Alpkäsereien;

b. die Lehrlinge;

c. den Ehegatten und die Kinder des Betriebsinhabers oder des Betriebsleiters;

d. das im Ablöserdienst der Berufsverbände beschäftigte Aushilfspersonal.

4 Milchwirtschaftliche Betriebsleiter (Lohnkäser) gelten im Sinne dieses Normalarbeitsvertrages als Arbeitgeber.

Art. 16 Kurzabsenzen

Der Arbeitnehmer hat in folgenden Fällen Anspruch auf bezahlte freie Tage, sofern diese auf einen Arbeitstag fallen:

a. bei Heirat	1 Tag
b. bei Geburt eines Kindes	1 Tag
c. bei Todesfall des Ehegatten, eigener Kinder, von Geschwistern oder eines Elternteils	1-3 Tage
d. bei Wohnungswechsel	1 Tag
e. bei militärischen Waffeninspektionen: die tatsächlich benötigte Zeit, höchstens	1 Tag

Art. 19 Lohn bei Militärdienst

1 Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis wenigstens drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen worden ist, hat bei obligatorischem schweizerischem Militärdienst Anspruch auf folgenden Lohn:

a. der verheiratete Arbeitnehmer auf den vollen Barlohn und eine angemessene Entschädigung für ausfallenden Naturallohn gemäss Artikel 18;

b. der ledige Arbeitnehmer auf 80 Prozent des Barlohnes und eine angemessene Entschädigung für ausfallenden Naturallohn gemäss Artikel 18.

2 Die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung fällt dem Arbeitgeber zu.

Art. 20 Lohn bei Krankheit oder Unfall

1 Der Arbeitnehmer hat bei Krankheit oder Unfall ohne eigenes Verschulden Anspruch auf den vollen Lohn und allenfalls Naturallohn während folgender Zeit:

a. bei einer Anstellungsdauer bis zu 3 Monaten	7 Arbeitstage
b. bei einer Anstellungsdauer von 4 bis 12 Monaten	21 Arbeitstage
c. bei einer Anstellungsdauer von 13 bis 24 Monaten	1 Monat
d. bei einer Anstellungsdauer von 3 bis 5 Jahren	2 Monate
e. bei einer Anstellungsdauer von 6 bis 20 Jahren	3 Monate
f. bei einer Anstellungsdauer von mehr als 20 Jahren	4 Monate

2 Bei Hausgemeinschaft hat der Arbeitnehmer überdies während der gleichen Zeitdauer Anspruch auf Pflege und ärztliche Behandlung.

Art. 22 Krankenversicherung

1 Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer gegen die Folgen von Krankheit versichert ist. Ueber die Wahl des Versicherungsträgers haben sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer direkt zu verständigen.

2 Die Versicherung hat Krankenpflege und ein tägliches

Krankengeld von 15 Franken für ledige Arbeitnehmer und 30 Franken für verheiratete sowie unterstützungspflichtige Arbeitnehmer vorzusehen. Die Genussrechtsdauer muss 720 Tage innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen und bei Erkrankung an Tuberkulose 1800 Tage innerhalb von sieben aufeinanderfolgenden Jahren betragen. Die Karenzzeit darf nicht länger als drei Monate und die Wartefrist nicht länger als zwei Tage dauern.

3 Die Prämien der Krankenversicherung gehen je zur Hälfte zu Lasten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers. Im Krankheitsfall des Arbeitnehmers ist der Arbeitgeber berechtigt, das von der Versicherung bezahlte Krankengeld von dem gemäss Artikel 20 geschuldeten Lohn abzuziehen.

Art. 23 Unfallversicherung

1 Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle zu versichern. Von der Versicherung für Nichtbetriebsunfall sind aussergewöhnliche Gefahren, wie Motorradfahren (einschliesslich Mitfahren), Schlägereien, Wagnisse, ausgeschlossen.

2 Die Versicherung hat folgende Leistungen zu umfassen:

	Ledige Arbeitnehmer Fr.	Verheiratete Arbeitnehmer Fr.
a. Heilungskosten	3 000	3 000
b. Taggeld bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit	15	30
c. Invaliditätsentschädigung	45 000	60 000
d. Todesfallentschädigung	15 000	30 000

3 Die Prämien der Betriebsunfallversicherung gehen zu Lasten des Arbeitgebers, diejenigen der Versicherung für Nichtbetriebsunfall sind vom Arbeitnehmer zu tragen. Bei Betriebsunfall darf der Arbeitgeber das von der Versicherung bezahlte Taggeld von dem nach Artikel 20 geschuldeten Lohn abziehen.

4 Werden die Leistungen der Unfallversicherung aus Gründen, die der Arbeitgeber zu verantworten hat, gekürzt oder vorenthalten, so haftet dieser persönlich bis zur Höhe der vorgeschriebenen Versicherungsleistungen.

Beispiel 22:

Bundesverwaltung: Beamtenordnung (1) vom 10. November 1959 (BS 172.221.101)

(Die Zahlen in Klammern neben der Artikelnummer beziehen sich auf das Beamtengesetz; die Anmerkungen zu den einzelnen Artikeln wurden vom Verfasser weggelassen.)

Art. 12 (14) Bekleidung öffentlicher Aemter

1 Der Beamte hat die Ermächtigung zur Bekleidung eines öffentlichen Amtes auf dem Dienstweg einzuholen. Die Ermächtigung ist nicht erforderlich, wenn dem Beamten ein öffentliches Amt übertragen wird, zu dessen Uebernahme eine bundesrechtliche Vorschrift verpflichtet, oder wenn er in einen Stimmausschuss oder ein Wahlbüro gewählt wird.

2 In der Ermächtigung sind die Bedingungen aufzuführen, die daran geknüpft werden. Wird die Ermächtigung verweigert, eingeschränkt oder zurückgezogen, so sind dem Beamten die Gründe dafür mitzuteilen.

3 Zuständig für die Ermächtigung ist die Wahlbehörde oder, wo der Bundesrat Wahlbehörde ist, das Departement. Die Departemente, die Oberzolldirektion und die Generaldirektion der PTT können ihre Befugnisse nachgeordneten Amtsstellen übertragen.

4 Muss der Beamte für die Ausübung des öffentlichen Amtes den Dienst aussetzen, so hat er rechtzeitig um Urlaub nachzusuchen. Der Urlaub ist zu bewilligen, wenn und soweit der Dienst die Abwesenheit erlaubt. Wo die Beanspruchung 15 Tage jährlich übersteigt, bestimmt die gemäss Absatz 3 zuständige Amtsstelle, ob und in welchem Umfang ein Abzug an der Besoldung, den Ruhetagen oder den Ferien stattzufinden hat.

Art. 55 (45 Abs. 5 Bst. a-b) Besoldungsanspruch bei Dienstaussetzung wegen Krankheit oder Unfalls

1 Bei Dienstaussetzung wegen Krankheit oder Unfalls hat der Beamte unter Vorbehalt der Absätze 2-8 Anspruch auf Besoldung, Ortszuschlag und Kinderzulagen. Werden die in der Verordnung vom 12. September 1958 über den ärztlichen Dienst der allgemeinen Bundesverwaltung vorgeschriebenen

Meldepflichten nicht erfüllt, so kann die Besoldung nach erfolgloser Mahnung gekürzt oder entzogen werden. Bei Dienstaussetzung wegen Niederkunft besteht der Anspruch während zwei Monaten.

2 Dauert die Dienstaussetzung länger als ein Jahr, so wird die Besoldung um die Hälfte gekürzt; die Summe aus gekürzter Besoldung und Kinderzulagen darf jedoch nicht geringer sein als die Rente, auf die der Beamte bei Invalidität gemäss Artikel 24 der Statuten der Versicherungskasse vom 29. September 1950 Anspruch hätte. Eine wenigstens hälftige Wiederaufnahme des Dienstes während mindestens drei Monaten unterbricht die Abwesenheit; eine geringere Dienstleistung unterbricht die Abwesenheit nur, wenn die erneute Dienstaussetzung nach ärztlichem Zeugnis nicht die nämliche Ursache hat.

3 Die Kürzung gemäss Absatz 2 unterbleibt, wenn der Beamte den Dienst infolge eines Betriebsunfalls oder einer einem solchen gleizusetzenden Berufskrankheit (Art. 68 KUVG) aussetzt. Sie kann wegen anderer berücksichtigenswerter Gründe unterbleiben. Ueber das Vorliegen solcher Gründe entscheidet die Wahlbehörde oder, wo der Bundesrat Wahlbehörde ist, das Departement, je im Einvernehmen mit dem Eidgenössischen Finanz- und Zolldepartement. Die eidgenössischen Gerichte und die Generaldirektion der PTT entscheiden für ihren Bereich.

4 Wird der Dienst wenigstens zur Hälfte wieder aufgenommen, so wird die ungekürzte Besoldung ausgerichtet; in den übrigen Fällen wird der Besoldungsanteil, für den eine Dienstleistung nicht erbracht wird, gemäss Absatz 2 gekürzt.

5 Der Anspruch ist zu kürzen oder zu entziehen, wenn der Beamte die Krankheit oder den Unfall absichtlich oder grobfahrlässig herbeigeführt oder sich bewusst einer aussergewöhnlichen Gefahr oder einem Wagnis ausgesetzt hat. Massgebend für den Entzug oder die Kürzung sind die Grundsätze des KUVG.

6 Auf den Anspruch gemäss den Absätzen 1 und 2 werden Krankengeldleistungen der Militärversicherung und der SUVA angerechnet. Die Renten und Taggelder der IV werden mit Ausnahme des Eingliederungszuschlages auf den ungekürzten Anspruch nach Absatz 1 angerechnet. Ein Drittel der Ehepaar-IV-Rente wird dann nicht angerechnet, wenn der Ehegatte ohne Invalidität des Beamten Anspruch auf eine IV- oder AHV-Rente hätte.

7 Der Anspruch ist nach den Grundsätzen des KUVG zu kürzen, wenn sich der Beamte auf Kosten der Verwaltung, der Militärversicherung, der SUVA oder der IV in einer Heilanstalt aufhält. Der Anspruch ist ferner im Ausmass der Beiträge zu kürzen, die der Beamte infolge der Leistungen der Militärversicherung, der SUVA oder der IV nicht an die AHV/IV/EO zu entrichten hat. Das Eidgenössische Finanz- und Zolldepartement erlässt hierüber Richtlinien.

8 Haftet ein Dritter für die Krankheit oder den Unfall, so besteht der Anspruch nur so weit, als der Beamte seine Ansprüche gegen den Dritten bis auf die Höhe der Leistungen des Bundes diesem abtritt.

9 Zuständig für Kürzung oder Entzug des Anspruchs ist die Wahlbehörde oder, wo der Bundesrat Wahlbehörde ist, das Departement. Die Oberzolldirektion und die Generaldirektion der PTT ordnen die Zuständigkeit für ihren Bereich.

Art. 56 (45 Abs. 5 Bst.a) Besoldungsanspruch bei Dienstaussetzung wegen Militärdienstes

1 Bei Dienstaussetzungen wegen obligatorischen Militärdienstes hat der Beamte unter Vorbehalt der Absätze 2 und 3 Anspruch auf Besoldung, Ortszuschlag und Kinderzulagen. Dieser Anspruch verringert sich im Ausmass der Beiträge, die der Beamte mit Rücksicht auf die Erwerbsausfallentschädigung nicht an die AHV/IV/EO zu entrichten hat.

2 Löst der Beamte das Dienstverhältnis freiwillig auf, so hat er ein Viertel der in den zwölf Monaten vor dem Austritt auf Grund von Absatz 1 bezogenen Besoldung zurückzuzahlen, sofern er nicht fünf Jahre im Dienst des Bundes gestanden hat. Für jedes vollendete Dienstjahr wird auf ein Fünftel der Rückzahlung verzichtet. Besoldungszahlungen während Wiederholungs- und Ergänzungskursen sowie Ortszuschlag und Kinderzulagen sind nicht zurückzuzahlen.

3 Leistet der Beamte den Militärdienst freiwillig, muss er eine militärische Arreststrafe ausserhalb des ordentlichen Militärdienstes verbüssen oder würde der Bund durch die Auszahlung der vollen Besoldung missbräuchlich in Anspruch genommen, so kann der Anspruch auf Besoldung gekürzt oder entzogen werden. Zuständig für Kürzung oder Entzug ist die Wahlbehörde oder, wo der Bundesrat Wahlbehörde ist, das Departement.

4 Bei Erkrankung oder Unfall im Militärdienst richtet sich der Anspruch auf Besoldung, Ortszuschlag und Kinderzulagen nach Artikel 55.

5 Dienstleistungen in den Schutzorganisationen des Zivilschutzes sind dem Militärdienst gleichgestellt.

Art. 61 (45 Abs. 5 und 50 Abs. 2) Urlaub

1 Muss der Beamte aus andern Gründen als Krankheit, Unfall oder Militärdienst den Dienst aussetzen, so hat er rechtzeitig um Urlaub nachzusuchen. Der Urlaub ist unter angemessener Berücksichtigung des Grundes zu bewilligen, wenn und soweit es der Dienst gestattet.

2 Das Eidgenössische Finanz- und Zolldepartement erlässt Richtlinien über die Voraussetzungen und Bedingungen für solche Urlaube. Ganz oder teilweise bezahlter Urlaub von mehr als 30 Tagen jährlich wird nur bewilligt, wenn der Bund ein wesentliches Interesse am Urlaub hat. Unbezahlter Urlaub von mehr als 30 Tagen gilt nicht als Dienstzeit; Ausnahmen sind zulässig, wenn der Urlaub offensichtlich im Interesse des Bundes liegt.

3 Die Departemente, die Oberzolldirektion und die Generaldirektion der PTT ordnen die Zuständigkeiten für die Bewilligung von Urlaub. Ganz oder teilweise bezahlter Urlaub von mehr als einem Jahr kann nur im Einvernehmen mit dem Eidgenössischen Finanz- und Zolldepartement bewilligt werden.

Beispiel 23:

Bernische Staatsverwaltung

Dekret vom 10. Mai 1972 über die Besoldung der Behördemitglieder und des Personals der bernischen Staatsverwaltung

Art. 15 Festsetzung der Besoldung bei Krankheit, Militärdienst usw.

Der Besoldungsanspruch bei Dienstausfällen infolge von Krankheit, Militärdienst, Urlaub oder andern Gründen wird vom Regierungsrat geordnet.

Auszug aus dem Protokoll vom 18. Juli 1973 des Regierungsrates des Kantons Bern:

2547 Ausrichtung der Besoldungen in Krankheitsfällen der Behördemitglieder und des Personals der bernischen Staatsverwaltung

In Ausführung von Art. 15 des Dekretes vom 10. Mai 1972 über die Besoldungen der Behördemitglieder und des Personals der bernischen Staatsverwaltung wird die Ausrichtung der Besoldungen in Krankheitsfällen wie folgt geregelt:

1. Bei Dienstabwesenheit wegen Krankheit oder Unfall werden den Behördemitgliedern und dem definitiv oder provisorisch gewählten oder öffentlich-rechtlich auf Kündigung angestellten Personal der Staatsverwaltung ausgerichtet:

	100 % der Besoldung	85 % der Besoldung	70 % der Besoldung
im 1. Dienstjahr	2 Monate	2 Monate	2 Monate
im 2. Dienstjahr	4 Monate	3 Monate	2 Monate
im 3. Dienstjahr	6 Monate	3 Monate	3 Monate
im 4. Dienstjahr	9 Monate	3 Monate	-
vom 5. Dienstjahr an	12 Monate	-	-

Die Besoldung soll in keinem Fall weniger betragen als die Invalidenrente. Gegenüber einem Dritten, der für einen Unfall haftet, tritt der Staat bis auf die Höhe der oben genannten Leistungen in die Rechte des Verunfallten oder seiner Hinterbliebenen ein.

2. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als die in Ziff. 1 angegebenen Fristen, so wird über die Weiterausrichtung der Besoldung von Fall zu Fall durch die zuständige Direktion im Einvernehmen mit der Finanzdirektion entschieden. Mitglieder der Versicherungskasse werden nach dieser Zeit in der Regel provisorisch pensioniert.

3. Personal, das die für die Pensionierung vorgesehene Altersgrenze überschritten hat, erhält die Besoldung nach den Bestimmungen für das erste Dienstjahr und ist, soweit es Mitglied der Versicherungskasse ist, nach Ablauf von 4 Monaten in der Regel zu pensionieren.

4. Bei besondern Verhältnissen kann die zuständige Direktion im Einvernehmen mit der Finanzdirektion den Besoldungsabzug ermässigen oder aufheben.
Wenn der Unfall oder die Krankheit in Ausübung einer bezahlten Nebenbeschäftigung bei einem andern Arbeitgeber entstanden ist, so kann die Besoldungsauszahlung noch weiter als in Ziff. 1 vorgesehen ist, herabgesetzt oder gänzlich eingestellt werden. Eine Kürzung des Krankenlohnes kann auch vorgenommen werden, wenn der Unfall oder die Krankheit auf ein grobes Selbstverschulden zurückzuführen ist.

5. Verschiedene Erkrankungszeiten, die durch eine Dienstleistung von weniger als 90 Tagen unterbrochen werden, gelten als zusammenhängend, sofern sie nicht nach ärztlichem Zeugnis auf verschiedene Krankheiten zurückzuführen sind.

6. Bei Niederkunft wird dem unter Ziff. 1 genannten weiblichen Personal ein Urlaub von insgesamt 8 Wochen gewährt. Voraussetzung ist jedoch, dass das Dienstverhältnis auch nach diesem Ereignis weiterbesteht.

7. Für das aushilfsweise und nach den Bestimmungen des Obligationenrechtes angestellte Personal gilt für die Lohnzahlung im Krankheitsfall die folgende Regelung:

   Im ersten Dienstjahr 3 Wochen, insofern das Arbeitsverhältnis für mehr als 3 Monate abgeschlossen worden ist.

   Im zweiten Dienstjahr 1 Monat
   Im dritten Dienstjahr 2 Monate
   Im vierten Dienstjahr 3 Monate

   Bei 5 und mehr Dienstjahren wird die Lohnzahlung bei Krankheit oder Unfall in Einvernehmen mit dem Personalamt angemessen erhöht.

Ist ein aushilfsweise nach OR abgeschlossenes Arbeitsverhältnis gekündigt oder bis zu einem bestimmten Datum befristet, so dauert der Anspruch auf Lohnzahlung bei Krankheit oder Unfall höchstens bis zu diesem Zeitpunkt.

8. Dieser Beschluss tritt auf 1. Juli 1973 in Kraft. Der Regierungsratsbeschluss Nr. 5'264 vom 7. September 1955 wird damit aufgehoben.

Verordnung vom 22. Mai 1970 über die Besoldungsausrichtung an das Staatspersonal bei Militärdienst

---

Art. 1

Dem zu dauernder Verwendung angestellten Personal der bernischen Staatsverwaltung wird die Besoldung während des Militärdienstes wie folgt ausgerichtet:

1. Für ordentliche Wiederholungskurse, einschliesslich Kadervorkurse sowie die Einführungskurse für Frauenhilfsdienst 100 %

2. Für Rekrutenschulen als Rekrut, vom 1. Soldtag an 50 %
   Lehrlinge in Rekrutenschulen erhalten die Lehrlingsbesoldung uneingeschränkt

3. Für Beförderungs- und andere obligatorische Dienste

   Verheiratete 100 %

   Ledige im 1. Anstellungsjahr vom 1. Soldtag an)

   Ledige im 2. und 3. Anstellungsjahr nach 7 Soldtagen)

   Ledige im 4. und 5. Anstellungsjahr nach 14 Soldtagen) 75 %

   Ledige im 6. und 7. Anstellungsjahr nach 21 Soldtagen)

   Ledige vom 8. Anstellungsjahr an nach 28 Soldtagen)

   Für die vorangegangenen Soldtage wird die Besoldung voll ausgerichtet)

   Für Ledige mit Unterstützungspflicht wird der Besoldungsanteil von Fall zu Fall festgesetzt.

   Wird in einem Jahr kein Wiederholungskurs geleistet, so gelangt für andere Dienstleistungen die Besoldung

für die Dauer eines Wiederholungskurses voll zur Ausrichtung. Die volle Besoldung wird auch für vereinzelte Militärdiensttage gewährt, die ohne Beeinträchtigung des ordentlichen Arbeitspensums geleistet werden.

4. Lehrern an staatlichen Anstalten und Schulen wird die Besoldung während des Wiederholungskurses, einschl. Kadervorkurs, voll ausgerichtet.

Für sämtliche übrigen Militärdienste gelangt, ohne Rücksicht auf den Zivilstand, die Besoldung für diejenigen Soldtage voll zur Auszahlung, die in die Ferien fallen.

Art. 2

Verwitwete und Geschiedene mit eigenem Haushalt sind den Verheirateten, Verwitwete und Geschiedene ohne eigenen Haushalt den Ledigen gleichgestellt.

Art. 3

Die in Artikel 1 genannten Prozentsätze berechnen sich von der Bruttobesoldung, einschliesslich alle Zulagen.

Art. 4

Wird der Militärdienst freiwillig oder strafweise geleistet, so werden die unter Artikel 1 aufgeführten Besoldungen herabgesetzt oder ganz entzogen.

Art. 5

...

Art. 11

Die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung fällt, soweit sie durch die Besoldung kompensiert wird, an den Staat ...

Verordnung vom 30. April 1954 über Ferien, Urlaub und dienstfreie Tage des Staatspersonals (mit Verordnungsabänderungen bis und mit Dezember 1972)

---

§ 15 Urlaub bis zu 4 Tagen

Die für die Erteilung der Ferien zuständigen Amtsstellen können ihrem Personal bezahlten Urlaub gewähren:

- bis zu 4 Tagen wegen schwerer Krankheit oder Tod eines nahen Familienangehörigen,
- bis zu 2 Tagen wegen Verheiratung des Dienstpflichtigen oder Wohnungswechsel,

- bis zu 2 Tagen wegen dringender privater Verpflichtungen, die sich nicht ausserhalb der Bürozeit erledigen lassen.

Diese Bewilligungen dürfen im Jahr nicht mehr als 6 Tage ausmachen.

§ 16 Urlaub von mehr als 6 Tagen

Zuständig für die Erteilung eines länger als 6 Tage dauernden bezahlten Urlaubes sind unter Vorbehalt von § 20 der Regierungsrat, das Obergericht, das Verwaltungsgericht und die Rekurskommission ...

§ 19 Meldung von Dienstabwesenheit

Jede Arbeitsversäumnis ist im Laufe des ersten Tages unter Angabe des Verhinderungsgrundes der vorgesetzten Behörde zu melden. Bei Abwesenheit infolge Krankheit oder Unfall ist in der Regel spätestens am 5. Tag ein ärztliches Zeugnis einzusenden.

In besonderen Fällen ist es der vorgesetzten Direktion gestattet, vom Dienstpflichtigen die Beibringung eines Arztzeugnisses auch schon früher zu verlangen. Bei längerer Dauer der Krankheit können von der vorgesetzten Direktion periodisch weitere Zeugnisse verlangt werden.

Uebersteigt die Abwesenheitsdauer infolge Krankheit zusammen 60 Tage im Kalenderjahr, so ist dies dem Personalamt zu melden. Krankheitsabsenzen von Aushilfspersonal sind in jedem Fall zu melden.

§ 20 Bewilligung von ärztlich verordnetem Urlaub

Für die Bewilligung eines ärztlich verordneten Urlaubes bis zu einer Dauer von 3 Monaten sind die Direktionsvorsteher, der Staatsschreiber sowie die Präsidenten des Obergerichts, des Verwaltungsgerichts und der Rekurskommission zuständig. Bei länger andauernder Arbeitsunfähigkeit sowie bei Verlängerung bereits erteilter Urlaube über die genannte Frist hinaus entscheidet der Regierungsrat.

Beispiel 24:

Die Anstellungsverhältnisse im kaufmännischen Beruf

Flugschrift Nr. 2, Ausgabe 1974, herausgegeben vom Schweizerischen Kaufmännischen Verein, Zürich

Gehaltszahlung bei Krankheit und Unfall

Ist der Angestellte durch Krankheit, Unfall oder ähnliche Gründe an der Leistung seiner Dienste verhindert, so wird ihm im nachstehenden Umfang das volle Gehalt ausgerichtet:

in den ersten 3 Monaten Anstellungsdauer einschliesslich Probezeit	bis zu 2 Wochen
nach 3 Monaten Anstellungsdauer	während 1 Monat
nach 1 Jahr Anstellungsdauer	während 2 Monaten
nach 3 Jahren Anstellungsdauer	während 3 Monaten
nach 10 Jahren Anstellungsdauer	während 4 Monaten
nach 15 Jahren Anstellungsdauer	während 5 Monaten
nach 20 Jahren Anstellungsdauer	während 6 Monaten

jeweils innerhalb 12 aufeinanderfolgender Monate, vom 1. Absenztag an gerechnet.

Bei weitergehender Anstellungsdauer wird das Gehalt für entsprechend längere Zeit ausgerichtet.

Aerztlich bescheinigte Arbeitsunfähigkeit infolge von Schwangerschaftsbeschwerden und Wochenbett gilt als Krankheit.

Dauert seine Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage, hat der Angestellte unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis beizubringen.

Bei Arbeitsunfähigkeit von längerer Dauer hat der Arbeitgeber das Recht, auf seine Kosten die Begutachtung durch einen Vertrauensarzt zu verlangen.

Soweit Dritte für den Erwerbsausfall aufkommen, schuldet der Arbeitgeber kein Gehalt. Dagegen befreien ihn Versicherungsleistungen, für die der Angestellte Prämien zu entrichten hatte, nicht von der Gehaltszahlungspflicht.

Die Taggelder der SUVA, eidgenössischen Invalidenversicherung und der Militärversicherung können vom Arbeitgeber auf seine Gehaltszahlungen angerechnet werden. Dasselbe

gilt für die Taggelder aus freiwilligen Unfall- und Krankenversicherungen, sofern der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Prämien trägt.

Bei Nichtbetriebsunfällen, die als aussergewöhnliche Gefahren und Wagnisse im Sinne von Art. 67 des KUVG von der SUVA ausgeschlossen sind, kann der Arbeitgeber die Lohnzahlung ablehnen oder reduzieren.

Versicherung gegen Krankheit und Unfall

Die Arbeitgeber ermuntern ihr Personal, einer Krankenkasse beizutreten.

Die Angestellten sind vom Arbeitgeber auf seine Kosten gegen die Folgen von Betriebs- und Nichtbetriebsunfällen, einschliesslich bei geschäftlichen Fahrten mit dem Motorfahrzeug, zu versichern, und zwar für Tod, Invalidität, Taggeld und volle Arzt- und Heilungskosten.

Die Leistungen sollen im Ergebnis mindestens ungefähr dem Schutz entsprechen, welchen die SUVA bei Betriebs- und Nichtbetriebsunfällen gewährt. Die Prämien für aussergewöhnliche Risiken können dem Angestellten belastet werden.

Militärdienst

Während der obligatorischen Wiederholungskurse und anderer obligatorischer schweizerischer Militärdienstleistungen in Friedenszeiten bis zu 4 Wochen im Kalenderjahr wird mit Ausnahme der nachstehenden Regelung für die Rekrutenschule das volle Salär bezahlt.

Für die 4 Wochen übersteigende Zeit dieser Dienste und während der ganzen Rekrutenschule als Rekrut werden an Ledige 50 Prozent und an Verheiratete sowie an Ledige mit Unterstützungspflicht 80 Prozent des Gehaltes ausbezahlt.

Frauenhilfsdienst und Zivilschutzdienst gelten als obligatorischer Militärdienst. Die Entschädigung bei einer von den zuständigen Bundesbehörden angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland wird von Fall zu Fall vereinbart.

Die Entschädigung aus der Erwerbsersatzordnung fallen dem Arbeitgeber zu. Eine über die ersten 4 Wochen Militärdienst hinausgehende Salärzahlung im Ausmass von mindestens 50 Prozent (einschliesslich Leistungen der Erwerbsersatzordnung) kann von einer Verpflichtung des Angestellten abhängig gemacht werden, nicht vor 6 Monaten nach Entlassung aus dem Militärdienst aus der Firma auszutreten.

Freie Tage ohne Gehaltsabzug

Den Angestellten werden, soweit die erwähnten Ereignisse auf effektive Arbeitstage im Betrieb fallen, ohne Anrechnung auf die Ferien und ohne Gehaltsabzug zusätzlich folgende freie Stunden oder Tage gewährt (Interpretation zu Art. 329 OR):

Eigene Hochzeit	2 Tage
Hochzeit in der Familie oder nähern Verwandtschaft	1 Tag
Niederkunft der Ehefrau	1 Tag
Todesfall in der Familie	
- im eigenen Haushalt	3 Tage
- ausserhalb des eigenen Haushaltes nach Bedarf	1 bis 3 Tage
Tod von andern Verwandten oder nahen Bekannten	Teilnahme an Bestattung
Militärische Rekrutierung oder Inspektion	1/2 bis 1 Tag
Umzug eines eigenen Haushalts in der Region des Wohnorts	1 Tag
Umzug eines eigenen Haushalts bei weiterer Entfernung	1 1/2 bis 2 Tage
Berufsverbandstagungen und Kurse im Jahr bis	2 Tage
Höhere Fachprüfungen, öffentliche oder staatlich subventionierte Schulexamen	bis 6 Tage
Für Stellensuche nach erfolgter Kündigung aufgrund vorheriger Verständigung mit dem Arbeitgeber	nötige Zeit
Festtage	ortsübliche

Für Angehörige religiöser Minderheiten: an hohen kirchlichen Feiertagen die nötige Freizeit zum Besuch des Gottesdienstes.

Ausübung von Aemtern

Zur Ausübung von öffentlichen Aemtern und solchen in einem Berufsverband ist die Einwilligung des Arbeitgebers erforderlich, soweit sie Arbeitsversäumnisse verursachen. Die Einwilligung ist zu erteilen, wenn keine wichtigen Gründe dagegen sprechen. Bei Ausübung solcher Funktionen während der Arbeitszeit findet kein Gehalts- und Ferienabzug statt, sofern dafür keine ausreichende Entschädigung geleistet wird und es sich nicht um grössere Arbeitsversäumnisse handelt.

Beispiel 25:

Gesamtarbeitsvertrag 1968/1973 zwischen der Coop Bern und dem Verband der Handels-, Transport- und Lebensmittelarbeiter der Schweiz, Bezirkssekretariat Bern

nachunterzeichnet vom Kaufmännischen Verein Bern

Art. 2 Zweck und Geltungsbereich des Vertrages

1. Zweck

Der Vertragsabschluss bezweckt eine möglichst gerechte und den Existenzbedürfnissen aller Teile Rechnung tragende Regelung der Arbeitsbedingungen.

2. Geltungsbereich

Diesem Vertrag sind alle definitiv oder provisorisch angestellten Personen unterstellt mit Ausnahme

a) der Lehrlinge und Lehrtöchter

b) der Aushilfsangestellten

c) des Restaurationspersonals.

3. Vorgesetzte

Für Vorgesetzte, die nicht im Lohnreglement aufgeführt sind, können abweichende Bestimmungen festgelegt werden, wie längere Kündigungsfristen, das Ausmass von Mehrarbeiten, die im Lohn enthalten sind.

4. ...

Art. 19 Urlaubstage

1. Gesuche

Gesuche für bezahlten und nichtbezahlten Urlaub sind der Direktion schriftlich zu unterbreiten. Anspruch auf bezahlten Urlaub haben provisorisch und definitiv angestellte Personen, und zwar beim Eintreffen folgender Ereignisse und Anlässe:

Anlässe und Anspruch

a) bei Eheschliessung des Angestellten	2 Tage
b) bei Eheschliessung in der Familie (Eltern, Geschwister, eigene Kinder)	1 Tag

c) bei Niederkunft der Ehefrau 1 Tag

d) bei Todesfall in der Familie:
Gattin, Gatte, Kinder 3 Tage

ein Elternteil, Geschwister, Gross- und Schwiegereltern 1 Tag

e) bei Wohnungswechsel eines verheirateten Angestellten, der in ungekündigtem Dienstverhältnis steht 1 Tag

f) Inspektionen 1/2 Tag
oder die benötigte Zeit

g) gewerkschaftliche Tagungen für offizielle Delegierte 1-2 Tage

2. Begrenzung Ausnahmen

Im Kalenderjahr werden höchstens 4 bezahlte Urlaubstage - mit Ausnahme von Buchstabe g - gewährt. Ausnahmen werden nur in besonderen Härtefällen gemacht.

3. Arbeitsfreie Halb- oder Ganztage

Wenn urlaubsberechtigte Ereignisse auf arbeitsfreie halbe oder ganze Tage (Sonn- und Feiertage inbegriffen) oder in die Ferien fallen, gelten solche Tage als Urlaubstage; ein Nachbezug ist ausgeschlossen. Ausnahmen werden nur in besonderen Härtefällen gemacht.

4. Ehrenämter

Die Ausübung öffentlicher Ehrenämter ist grundsätzlich gestattet. Doch darf der Coop Bern dadurch kein Schaden entstehen. Muss für ein solches Ehrenamt betriebliche Arbeitszeit beansprucht werden, muss die Zustimmung der Direktion für die Uebernahme eines solchen Amtes eingeholt werden. Ueber die Lohnzahlung für die ausfallende Arbeitszeit entscheidet die Direktion - unter Berücksichtigung der Höhe von Tag- und Sitzungsgeldern - von Fall zu Fall.

Art. 21 Militärdienst

1. Karenzfrist

Militärdienstpflichtige schweizerischer Nationalität, die mindestens 3 Monate im Dienste der Genossenschaft stehen, erhalten unter Verrechnung der gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigung

a) 100 % des Lohnes bei Absolvierung obligatorischer Wiederholungs- und Ergänzungskurse, bei Inspektionen und bei allen anderen obligatorischen Kursen und Uebungen (Zivilschutz, Feuerwehrdienst);

b) 50 % des Lohnes während der Rekrutenschule für Ledige,
75 % für Verheiratete;

c) 50 % des Lohnes während der ersten Unteroffiziersschule für Ledige,
75 % für Verheiratete.

2. Keine Lohnzahlung

Sollte die Erwerbsausfallentschädigung höher sein als der zugesicherte Lohn, tritt an Stelle der Lohnzahlung die Erwerbsausfallentschädigung.

3. Ungekündetes Dienstverhältnis

Der Lohnzuschuss zur gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigung wird nur ausgerichtet, wenn der Wehrpflichtige vor, während und unmittelbar nach dem Militärdienst in ungekündetem Dienstverhältnis steht und die Arbeit in der Coop Bern wieder aufnimmt.

4. RS, UOS Rückerstattung

Wehrpflichtige, die Anspruch auf Lohnzuschuss während der Rekrutenschule und der Unteroffiziersschule (inkl. Abverdienen) erheben, verpflichten sich, im Anschluss an diese Dienste das Anstellungsverhältnis noch während mindestens 12 Monaten aufrechtzuerhalten. Sollte das Dienstverhältnis vor diesem Termin gelöst werden, so wird für jeden fehlenden Dienstmonat ein Zwölftel des von der Coop Bern während des Militärdienstes ausgerichteten Lohnes mit der letzten Lohnzahlung verrechnet oder zur Rückzahlung fällig.

4a.

Der reduzierte gesetzliche Lohnanspruch gemäss Art. 324a und 324b des OR bleibt dem Arbeitnehmer ungeachtet der Kündigungssperrfristen und Arbeitsverpflichtung nach den Absätzen 3 und 4 erhalten. Der reduzierte Lohnanspruch wird von Fall zu Fall ermittelt.

5. Meldepflicht

Die Einberufung zu Militär- oder andern Dienstleistungen ist der Direktion sofort nach Erhalt des Aufgebotes mitzuteilen.

6. Freiwillige Dienste

Durch freiwillige Dienstleistungen oder Strafdienst entsteht kein Anspruch auf Lohnzahlung durch die Coop Bern.

7. Friedenszeit

Die vorstehenden Bestimmungen gelten nur in Friedenszeiten.

Art. 22 Unfallversicherung

1. Versicherungspflicht

Alle Angestellten sind zu Lasten der Coop Bern gegen die Folgen von Betriebs- und Nichtbetriebsunfällen versichert.

2. Ausgeschlossene Risiken

Von der obligatorischen Versicherung voll oder teilweise ausgeschlossene Risiken (z.B. Hochgebirgstouren, Rennsport) und solche, die wegen nichtbezahlten Urlauben nicht mehr erfasst sind, müssen vom Personal auf eigene Kosten versichert werden.

3. Lohnzahlung

Verunfallte haben während der ärztlich festgestellten Arbeitsunfähigkeit Anspruch:

a) für Betriebsunfälle den vollen Lohn;

b) für Nichtbetriebsunfälle (vorbehältlich Absatz 2) den vollen Lohn während längstens 6 Monaten.

Nach Ablauf der Frist tritt an Stelle der Lohnzahlung die Leistung der Unfallversicherung.

4. Selbst- und Mitverschulden

Werden von der Versicherung die Leistungen infolge Selbst- oder Mitverschulden gekürzt, reduziert sich die Lohnzahlung gemäss Absatz 3 um den gleichen Prozentsatz.

5. Rente

Eine allfällige von der Versicherung ausgesprochene Rente fällt dem Versicherten zu. Der Lohn wird in diesem Falle von der Geschäftsleitung nach der verbliebenen Leistungs- und Einsatzfähigkeit neu festgesetzt.

Art. 23 Lohnzahlung im Krankheitsfalle

1. Dauer und Umfang der Lohnzahlung

Bei unverschuldeter Krankheit wird der Lohn während der folgenden Fristen ausbezahlt:

a)	im 1.- 3. Anstellungsmonat	1 Woche
	im 4.-12. Anstellungsmonat	1 Monat
	im ersten Anstellungsjahr zusammen maximal	1 Monat
b)	nach Ablauf der 12 Monate bis und mit dem 2. Dienstjahr	3 Monate voller Lohn
		3 Monate halber Lohn

c) ab 3. Dienstjahr — 6 Monate voller Lohn
6 Monate halber Lohn

2. Unterbruch

Ist der Anspruch unter Zusammenrechnung aller Krankheitsabsenzen während 12 Monaten erschöpft, so kann er erst wieder entstehen, wenn bis zur nächsten Dienstaussetzung mindestens 12 Monate verstrichen sind.

3. Persönliche Versicherung

Das Personal ist verpflichtet, sich auf eigene Kosten gegen Krankheitsfolgen (Arzt und Arzneikosten) sowie ein angemessenes Taggeld zu versichern.

4. Arztzeugnis

Für Krankheitsfälle, die länger als 3 Tage dauern, ist innerhalb von 6 Tagen ein Arztzeugnis beizubringen, ansonst der Krankenlohnanspruch dahinfällt. In einem Kalenderjahr werden aber höchstens 4 nicht ärztlich bescheinigte Krankheitstage vergütet. Die Krankheit muss am Morgen des ersten Krankentages dem zuständigen Vorgesetzten gemeldet werden. Bei Unterlassung beginnt die Krankenlohnzahlung erst ab dem Tag der Krankmeldung.

5. Verheimlichte Krankheit

Für Arbeitsunfähigkeit, welche auf eine bei Diensteintritt verheimlichte chronische Krankheit oder Schwangerschaft zurückzuführen ist, besteht keine Lohnzahlungspflicht.

6. Vertrauensarzt

In Zweifelsfällen erklärt sich der Erkrankte damit einverstanden, dass die Genossenschaft eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnet. Die weiteren Lohnzahlungen werden von diesem Befund abhängig gemacht.

7. Wöchnerinnen

Wöchnerinnen haben so rechtzeitig von der Arbeit wegzubleiben, dass keinerlei Schädigung oder Inkonvenienzen irgendwelcher Art weder für sie selbst noch für die Coop Bern entstehen. Besteht die Absicht, das Dienstverhältnis nach der Niederkunft nicht mehr weiterzuführen, soll die Kündigung vor Beginn der Sperrfrist gemäss Artikel 5, Absatz c eingereicht werden.

8. Bei Niederkunft wird den Arbeitnehmerinnen der Lohn während folgender Fristen bezahlt:

a) im 1. Dienstjahr 3 Wochen

b) ab dem 2. Dienstjahr 6 Wochen

c) ab dem 4. Dienstjahr 8 Wochen

Hat die Arbeitnehmerin im betreffenden Dienstjahr bereits Krankenlohn bezogen, wird im Fall von Niederkunft nur noch die Differenz bis zum Maximum der in Abs. 1 aufgeführten Fristen an Krankenlohn ausgerichtet. Ist der Anspruch auch unter Berücksichtigung von Absatz 2 bereits erschöpft, entsteht bei Niederkunft kein neuer Lohnanspruch.

Für jede anderweitige Arbeitsunterbrechung, die mit der Niederkunft in Zusammenhang steht, oder für Krankheiten, die nach der Niederkunft und vor der erneuten Arbeitsaufnahme entstehen, besteht kein Lohn- und Krankenlohnanspruch.

Beispiel 26:

Migros-Anstellungsbedingungen vom 1.1.73

II GELTUNGSBEREICH

Ziff. 2

Die M-Anstellungsbedingungen sind anwendbar auf die Arbeitsverhältnisse aller Mitarbeiter der zur M-Gemeinschaft gehörenden Unternehmen (inkl. Teilzeitmitarbeiter), mit Ausnahme der Aushilfen und Stagiaires, sofern nicht Branchen-Gesamtarbeitsverträge gelten.

Der im folgenden verwendete Begriff "Mitarbeiter" schliesst ebenso die Mitarbeiterinnen ein.

VIII ABSENZEN

Ziff. 29

Für dringende Familienangelegenheiten oder besondere Anlässe wird auf Gesuch hin Urlaub gewährt ohne Verrechnung mit dem Lohn oder dem Ferienguthaben. Der Mitarbeiter hat keinen Anspruch auf entsprechende Freizeit, wenn das Ereignis auf einen arbeitsfreien Tag fällt.

Ziff. 30

Diese bezahlten Absenztage werden gewährt, sofern sie mit einem der nachstehenden Ereignisse in unmittelbarem Zusammenhang stehen:

Verehelichung, eigene	2 Tage
Verehelichung von Elternteilen, Geschwistern, Kindern oder Enkelkindern	1 Tag
Geburt eigener Kinder (für die Väter)	1 Tag
Tod des Ehegatten oder eigener Kinder	3 Tage
Tod eines Elternteiles	2 Tage
Tod eines Grosselternteiles, der Enkel, Geschwister, eines Schwiegerelternteiles, der Schwägerin oder des Schwagers	1 Tag
Wechsel der eigenen Wohnung (Wechsel in ein anderes möbliertes Zimmer ausgeschlossen)	1 Tag
Rekrutierung, Waffeninspektion, Abgabe der militärischen Ausrüstung	1 Tag

In begründeten Fällen gewährt die Geschäftsleitung zusätzlichen bezahlten Urlaub, z.B. an Delegierte an Berufsver-

bandstagungen und Versammlungen eines Verbandes, der Vertragspartner des M-Unternehmens ist.

IX KRANKHEIT

Ziff. 31

Alle Mitarbeiter, die durch eine ärztlich ausgewiesene Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert sind, haben Anrecht auf volle Lohnzahlung (Grundlohn und feste Zulagen), und zwar

im 1. bis	2. Anstellungsmonat	während 2 Wochen
im 3. bis	12. Anstellungsmonat	während 1 Monat, zusammen jedoch max. 1 Monat im 1. Anstellungsjahr
im	2. Anstellungsjahr	während 2 Monaten
im	3. Anstellungsjahr	während 3 Monaten
im	4. Anstellungsjahr	während 4 Monaten
im	5. Anstellungsjahr	während 5 Monaten
vom	6. Anstellungsjahr	während 6 Monaten

Ziff. 32

Bei Erkrankung ist dem Vorgesetzten sofort Mitteilung zu erstatten und spätestens am 3. Tag ein ärztliches Zeugnis zuzustellen.

Ziff. 33

Das M-Unternehmen behält sich in jedem Falle eine vertrauensärztliche Untersuchung vor.

Ziff. 34

Im Ausland erkrankte Mitarbeiter gelangen in der Regel erst nach Rückkehr in die Schweiz in den Besitz der vertraglichen Krankenlohnzahlung.

Ziff. 35

Mehrere Krankheitsfälle (auch Wochenbettabsenzen) innerhalb eines Dienstjahres werden bei der Bemessung des Krankenlohnanspruches zusammengezählt. Nach Erschöpfung des Krankenlohnanspruches erneuert sich dieser erst wieder im nächsten Anstellungsjahr. Dies gilt nur, wenn der Begünstigte vorgängig wenigstens während 3 Monaten ununterbrochen gearbeitet hat.

Ziff. 36

Sämtliche Mitarbeiter sind gehalten, sich bei einer mit dem M-Unternehmen vertraglich verbundenen Krankenkasse oder

einer privaten anerkannten Krankenkasse mit mindestens gleichwertigen Leistungen für ein aufgeschobenes Taggeld sowie für Arzt- und Arzneikosten zu versichern.

Werden auf Grund eines Vertrages die Mitarbeiter eines Unternehmens bei einer Vertragskrankenkasse versichert, so kann von gewissen Bestimmungen der Ziff. 31 und folgende abgewichen werden.

Ziff. 37 Schwangerschaft und Wochenbett

Schwangere haben von der Arbeit derart rechtzeitig wegzubleiben, dass keinerlei Schädigungen oder Nachteile irgendwelcher Art weder für sie selbst noch für das M-Unternehmen entstehen. Nach der Niederkunft haben die Wöchnerinnen während acht Wochen von der Arbeit wegzubleiben. Diese Frist kann auf Verlangen der Wöchnerin auf sechs Wochen verkürzt werden, sofern der Wiedereintritt der Arbeitsfähigkeit durch ein ärztliches Zeugnis ausgewiesen ist.

Für ärztlich ausgewiesene Schwangerschaftsbeschwerden und für die Wochenbettperiode (sechs bis acht Wochen) gelten bezüglich der Lohnzahlung die gleichen Bedingungen wie für Krankheit.

Die Höchstdauer der Lohnzahlung für Absenzen wegen ärztlich ausgewiesener Schwangerschaftsbeschwerden, Wochenbettabsenzen und Krankheit zusammen richtet sich nach der Dienstdauer und ist aus der Tabelle gemäss Absatz 31 ersichtlich.

Ziff. 38

Das Anrecht auf Krankenlohnzahlung erlischt, sofern die Mitarbeiterin zwar nach der Niederkunft wieder erwerbstätig wird, aber nicht während mindestens 6 vollen Monaten bei einem M-Unternehmen arbeitet. Das M-Unternehmen ist in einem solchen Falle berechtigt, bereits vorgenommene Krankenlohnzahlungen anteilmässig zurückzufordern (OR Art. 324 a bleibt vorbehalten).

X UNFALL

Ziff. 39

Das von den M-Unternehmen beschäftigte Personal wird zu Lasten des Unternehmens gegen die Folgen von Betriebsunfällen versichert.

Für Mitarbeiter, die ständig mehr als 4 Stunden pro Tag und mehr als 20 Stunden pro Woche im M-Unternehmen tätig sind, erstreckt sich diese Versicherung auch auf Nichtbetriebsunfälle. Für Teilzeitbeschäftigte, deren wöchentliche Arbeitszeit nur 20 Stunden oder weniger erreicht

oder die nicht regelmässig täglich arbeiten, besteht keine Nichtbetriebsunfallversicherung.

Ziff. 40

Bei anerkannten Betriebsunfällen ergänzt das M-Unternehmen während der Dauer der Arbeitsverhinderung die Versicherungsleistungen bis zur Grenze des vollen Lohnes (Grundlohn inkl. feste Zulagen), bei Spitalaufenthalt unter Verrechnung des von der SUVA in Abzug gebrachten Verpflegungskosten- und Unterkunftskostenanteiles.

Ziff. 41

Bei anerkannten Nichtbetriebsunfällen erfolgt die Lohnaufzahlung nur während der für den Lohnanspruch im Krankheitsfall festgelegten Fristen. Nach deren Ablauf beschränkt sich die Lohnzahlung auf die reinen Leistungen der Versicherungsgesellschaft. Bei Unfällen, die von der Versicherungsleistung ausgeschlossen sind (besondere Wagnisse), besteht für das M-Unternehmen keine Lohnzahlungspflicht.

Ziff. 42 Allgemeines

Bei Unfällen, die seitens der Versicherung eine Kürzung der Versicherungsleistungen nach sich ziehen, reduziert das M-Unternehmen die Lohnzahlung im gleichen Ausmass, sofern die Kürzung durch den Versicherten selbst verschuldet wurde (z.B. bei Angetrunkenheit).

Die Lohnaufzahlung endigt mit der Festsetzung einer Rente oder der Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Mit dem Beginn der Rentenzahlung werden die Lohnansprüche des Mitarbeiters unter Berücksichtigung des Grades seiner Arbeitsunfähigkeit von Fall zu Fall neu geordnet.

Die Mitarbeiter werden mittels Orientierungsblätter oder Anschlägen über die wesentlichen Punkte der Versicherung orientiert (z.B. Beginn, Ende, Umfang der Leistungen, ausgeschlossene Risiken). Die Versicherung erfolgt für das Personal der SUVA-pflichtigen Betriebe bei der Schweiz. Unfallversicherungsanstalt (SUVA) und für das Personal der übrigen Unternehmen bei einer konzessionierten Versicherungsgesellschaft. Für diese letzteren gelten diesbezüglich besondere Bestimmungen.

Es liegt im Interesse der Mitarbeiter, sich bei der Personalabteilung über die weiteren Versicherungsbestimmungen (z.B. Leistungen bei unbezahltem Auslandaufenthalt, bei unregelmässiger Teilzeitarbeit, bei Spitalaufenthalt als Privatpatient usw.) zu informieren, um durch die Anpassung der privaten Versicherung bestehende Lücken zu schliessen oder eine Ueberversicherung zu vermeiden.

XI MILITAER- UND ZIVILSCHUTZDIENST

Ziff. 43

Während besoldeter schweizerischer Militärdienstleistungen in Friedenszeiten bis zu 4 Wochen im Kalenderjahr wird - mit Ausnahme der nachstehenden Regelung für die Rekrutenschule - die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung auf 100 % des vollen Lohnes ergänzt. Für die 4 Wochen übersteigende Zeit dieser Dienste und während der ganzen Dauer der Rekrutenschule als Rekrut wird die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung an Ledige auf 50 % und an Verheiratete sowie an Ledige mit Unterstützungspflicht auf 80 % des Lohnes ergänzt.

Frauenhilfsdienst und Zivilschutzdienst gelten als obligatorischer Militärdienst.

Ziff. 44

Die über die ersten 4 Wochen Militärdienst hinausgehende Lohnzahlung im Ausmass von mindestens 50 % (einschliesslich Leistungen der Erwerbsersatzordnung) wird ausgerichtet unter der Bedingung, dass das Arbeitsverhältnis nach der Entlassung noch während mindestens 6 Monaten fortgesetzt wird. Bei vorzeitigem Austritt sind die Firmaleistungen anteilmässig zurückzubezahlen.

Für die Lohnzahlung während des Aktivdienstes bleibt eine besondere Regelung vorbehalten.

XII KRANKHEIT UND UNFALL WAEHREND DES MILITAER- ODER ZIVILSCHUTZDIENSTES

Ziff. 45

Der Mitarbeiter hat einen Lohnanspruch auf die Differenz bis zum vollen Lohn bei einer Arbeitsunterbrechung als Folge von Unfällen und Erkrankungen, für welche die Militärversicherung haftet.

Die zeitliche Begrenzung dieses Anspruches richtet sich nach der gleichen Regelung wie der Lohnanspruch im normalen Krankheitsfall.

XVIII OEFFENTLICHE AEMTER

Ziff. 63

Die Bekleidung öffentlicher Aemter ist gestattet. Die Geschäftsleitung soll jedoch vorgängig darüber orientiert werden.

Bei Ausübung solcher Funktionen während der Arbeitszeit findet in der Regel kein Lohnabzug statt, sofern dadurch dem M-Unternehmen keine Mehrkosten erwachsen (z.B. fremde Stellvertretung).

Auszug aus den Bestimmungen über die obligatorische Krankenlohnversicherung der Genossenschaft Migros Bern (Schweizerische Grütli Krankenversicherung)

Krankengeldversicherung mit aufgeschobenem Leistungsbeginn (Versicherungsabteilung D)

Versichertes Krankengeld

80 % des Bruttolohnes, zahlbar nach Wahl, ab 31., 61., 91., 121., 151. oder 181. Tag der ärztlich bestätigten Arbeitsunfähigkeit.

Leistungen

Ausrichtung des versicherten Krankengeldes bei voller Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der gewählten Aufschubszeit.

Ausrichtung des versicherten Krankengeldes auch bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit von mindestens 50 %.

Leistungsdauer

Die Leistungsdauer beträgt 720 Tage innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen. Bei Erkrankung an Tuberkulose wird das volle aufgeschobene Krankengeld während unbeschränkter Dauer ausgerichtet.

AHV-Bezüger

AHV-Bezüger, die weiterhin im Betrieb tätig sind, haben bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf das bisher versicherte Krankengeld während 180 Krankheitstagen. Ab 181. Tag wird das Krankengeld auf Fr. 2.- pro Tag reduziert. Ist ein AHV-Bezüger für ein Krankengeld nach Lohnprozenten versichert, so reduziert sich der Beitrag bei Beginn des AHV-Rentenbezuges um 6 %.

Beitrag pro Monat

bei 80 % des Bruttolohnes ohne Unfall

ab 31. Tag	0,88 %	)
ab 61. Tag	0,53 %	)
ab 91. Tag	0,40 %	) des Bruttolohnes für Männer
ab 121. Tag	0,31 %	) und Frauen
ab 151. Tag	0,26 %	)
ab 181. Tag	0,21 %	)

Weitere Versicherungsbestimmungen

Art. 1 Aufnahme

Die Aufnahme in die Versicherung erfolgt, anderslautende Abmachungen gemäss Artikel 13 vorbehalten, aufgrund individueller Beitrittserklärungen.

Die Versicherung umfasst das Personal des Versicherungsnehmers.

Art. 2 Altersgrenze

Die statutarische Altersgrenze für die Aufnahme in die Grütli gilt im Rahmen dieses Vertrages nicht.

Art. 3 Karenzzeit

Eine Karenzzeit besteht nicht, mit Ausnahme der Mutterschaftsleistungen. Diese werden nach einer Versicherungsdauer von 270 Tagen bei anerkannten Krankenkassen ausgerichtet.

Art. 4 Lähmungsversicherung

Die im Rahmen dieses Vertrages für Krankenpflege versicherten Personen haben Anspruch auf zusätzliche Krankenpflege- und Invaliditätsleistungen bei Lähmungserkrankungen sowie auf eine Invaliditätsentschädigung gemäss den reglementarischen Bestimmungen der Grütli.

Art. 5 Mutterschaftsleistungen

Die im Rahmen dieses Vertrages versicherten weiblichen Personen haben Anspruch auf die erweiterten Mutterschaftsleistungen der Grütli.

Art. 6 Unfälle

Die Unfälle sind ausgeschlossen.

Auch bei Ausschluss der Unfälle leistet die Grütli für Unfälle, die von der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (SUVA) übernommen werden, das versicherte Taggeld für die ersten 2 von der SUVA nicht entschädigten Unfalltage, sofern die Arbeitsunfähigkeit mindestens 6 Tage dauert und das Taggeld ab 1. Tag versichert ist.

Art. 7 Sterbegeld

Bei Ableben eines Versicherten infolge von Krankheit oder Unfall haben die Hinterlassenen Anspruch auf ein Sterbegeld, und zwar auf den statutarischen Höchstbetrag, ohne Rücksicht auf die bestandene Versicherungsdauer.

Art. 8 Verwaltung des Vertrages

Die Kollektivversicherung wird betreut durch die Agentur 4 Bern.

Art. 9 Statuten und Reglemente

Soweit dieser Vertrag nichts Abweichendes festlegt, gelten die Bestimmungen der vom Bund genehmigten Statuten und Reglemente der Grütli, die einen integrierenden Bestandteil dieses Vertrages bilden.

Beispiel 27:

Landesmantelvertrag 1973-1977 für das schweizerische Hoch- und Tiefbau-, Zimmer-, Steinhauer- und Steinbruchgewerbe sowie die Sand- und Kiesgewinnung

abgeschlossen zwischen dem Schweizerischen Baumeisterverband einerseits und

dem Schweizerischen Bau- und Holzarbeiterverband
dem Christlichen Holz- und Bauarbeiterverband der Schweiz
dem Schweizerischen Verband evangelischer Arbeitnehmer

anderseits

Art. 23 Entschädigung für Inspektionshalbtag und unumgängliche Absenzen

23.1. Den dem LMV unterstellten Arbeitnehmern wird der bei den nachstehend bezeichneten unumgänglichen Absenzen entstandene Lohnausfall wie folgt vergütet:

23.1.1. Für Waffen- und Kleiderinspektion 1/2 Tag; wenn der Ort, an dem die Inspektion stattfindet, vom Arbeitsort oder vom Wohnort so weit entfernt ist, dass der Arbeitnehmer am gleichen Tag nicht mehr zur Arbeit erscheinen kann, 1 Tag.

23.1.2. Bei Verheiratung des Arbeitnehmers und Geburt eines ehelichen Kindes des Arbeitnehmers, 1 Tag.

23.1.3. Bei Todesfall in der Familie des Arbeitnehmers (Ehefrau, Kinder, Eltern, Geschwister und Schwiegereltern) 2 Tage.

23.2. Anrecht auf diese Entschädigung haben nur die angestammten Arbeitnehmer des engeren Baugewerbes.

23.3. Bei den vorgenannten Absenzen wird für die wirklich ausgefallenen Arbeitsstunden der Lohn bezahlt, den der Arbeitnehmer bezogen hätte, wenn er an diesem Tag normal gearbeitet hätte.

23.4. Die Auszahlung der Entschädigung erfolgt am Schluss der Zahltagsperiode, in welche die ausgewiesenen Absenzen fallen.

Art. 24 Entschädigungen bei Leistung von Militär- und Zivilschutzdienst

24.1. Während der Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär- oder Zivilschutzdienst in Friedenszeiten werden, bezogen auf den Stunden-, Wochen- oder Monatslohn, folgende Entschädigungen ausgerichtet:

24.1.1. Während der ganzen Rekrutenschule für

Ledige	50 %
Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht	80 %

24.1.2. Während anderer obligatorischer Militärdienst- oder Zivilschutzdienstleistungen

für 4 Wochen bei allen Dienstpflichtigen	100 %
ab 5. bis maximal 17. Woche für Ledige	50 %
Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht	80 %

24.2. Der Anspruch auf die Entschädigungen gemäss Artikel 24.1. besteht, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Einrükken in den Militär- oder Zivilschutzdienst mehr als drei Monate gedauert hat, oder wenn das Arbeitsverhältnis, Militär- oder Zivilschutzdienst eingerechnet, mehr als drei Monate dauert.

24.3. Sofern die Leistungen der Erwerbsersatzordnung die Entschädigungen des Arbeitgebers gemäss Art. 24.1. übersteigen, fallen sie dem Arbeitnehmer zu.

24.4. Der Berechnung der Lohnausfälle werden der normale Stunden-, Wochen- oder Monatslohn sowie diejenige Anzahl Arbeitsstunden zugrunde gelegt, die bei der gesetzlichen Erwerbsersatzordnung (EO) zur Anwendung kommen.

24.5. Damit ist die Lohnzahlungspflicht gemäss Art. 324a OR abgegolten.

Art. 25 Krankenversicherung

25.1. Zur Gewährleistung eines besseren Schutzes der Arbeitnehmer im Falle von Krankheit prüfen die Vertragsparteien die Möglichkeiten der Einführung einer obligatorischen Krankentaggeld-, Krankenpflege- und Spitalversicherung, unter Berücksichtigung der Verhältnisse im engeren

Baugewerbe und bereits bestehender Versicherungen. Sie sind bestrebt, eine solche Lösung nach Möglichkeit auf den 1. Januar 1974 einzuführen.

25.2. Bis zu deren Inkrafttreten gelten folgende Bestimmungen:

25.2.1. Die Arbeitgeber haben 2 % des Bruttolohnes vollumfänglich für die Krankentaggeldversicherung der Arbeitnehmer zu leisten.
Die Vertragsparteien anerkennen ausdrücklich für sich und ihre Mitglieder, dass mit der 2 %igen Leistung die aus Art. 324a OR abzuleitenden Ansprüche erfüllt sind.

25.2.2. Den Betrieben wird empfohlen, die Arbeitnehmer kollektiv zu versichern. Dem Arbeitgeber darf daraus kein Gewinn erwachsen. Neue Kollektivversicherungen müssen KUVG-konform sein.

Schweizerische Krankenkasse für das Bau- und Holzgewerbe und verwandte Berufe

Kollektiv-Versicherungs-Rahmenvertrag vom 3. Januar 1974

Gemäss Artikel 5 des Gesamtarbeitsvertrages für das Gipsergewerbe der Stadt Zürich und Umgebung.

Zwischen

dem Schweizerischen Bau- und Holzarbeiterverband SBHV Sektion Gipser und Maler Zürich (Sektion)

und der

Schweizerischen Krankenkasse für das Bau- und Holzgewerbe und verwandte Berufe Zürich (Kasse) wird vereinbart:

1. Anwendungsbereich

   Die Kasse versichert alle Arbeitnehmer, für die der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Gültigkeit hat.

2. Zweck

Die Versicherung deckt umfassend das Krankheitsrisiko durch

2.1. eine prozentuale Krankentaggeldleistung sowie

2.2. durch die Deckung der Heilungskosten.

3. Erweiterter Personenkreis

Arbeitgeber, technische und kaufmännische Mitarbeiter sowie Lehrlinge, die nicht dem GAV unterstehen, können sich der Versicherung freiwillig zu den gleichen Bedingungen anschliessen.

4. Beginn und Ende der Versicherungszugehörigkeit

4.1. Die Versicherung beginnt mit dem Eintritt in ein dem GAV unterstelltes Unternehmen.

4.2. Bei vorübergehendem Unterbruch des Arbeitsverhältnisses wegen Witterungseinflüssen, Arbeitsmangel, usw., wird die Versicherung weitergeführt, sofern in der Prämienzahlung kein Unterbruch eintritt. Für die Zeit des Unterbruches werden die Prämien vom Versicherten geschuldet.

4.3. Die Versicherung erlischt:

4.3.1. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

4.3.2. Bei Ausreise aus der Schweiz. Während des Bestehens eines Dienstverhältnisses werden bei Erkrankung im Ausland die gleichen Leistungen wie in der Schweiz erbracht.

4.3.3. Bei Tod.

4.4. Personen, die aus der Kollektivversicherung gemäss 4.3.1. ausscheiden, können als Einzelmitglieder in der Kasse bleiben, sofern sie sich innert 30 Tagen um die Weiterführung der Versicherung bewerben. Für die Weiterversicherung als Einzelmitglied wird den Uebertretenden die Dauer in der Kollektivversicherung voll angerechnet.

4.5. Jeder Versicherte, der die Kasse gemäss 4.3.1. verlässt, hat Anrecht auf einen Versicherungsausweis nach amtlichem Formular.

5. Leistungen der Krankentaggeldversicherung

5.1. Bei ärztlich bestätigter Arbeitsunfähigkeit wird ein Krankentaggeld in der Höhe von 80 % des versicherten Lohnes, berechnet auf der Basis einer

mittleren Arbeitszeit von 8 1/2 Stunden pro Tag und der 5-Tagewoche, ausgerichtet. Im Monatslohn oder Akkord Beschäftigte erhalten pro Kalendertag ein Krankentaggeld berechnet auf dem 365. Teil des Jahresgehaltes. Als höchstversicherbares Gehalt gilt das von der SUVA festgesetzte Maximum.

5.2. Das Krankentaggeld wird vom 2. Werktag (Montag - Freitag) der vom Arzt oder Chiropraktor bestätigten Arbeitsunfähigkeit ausbezahlt.

5.3. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit von mindestens 50 % wird eine entsprechend gekürzte Krankentaggeldentschädigung ausgerichtet.

5.4. Wird ein Versicherter während einer Periode kontrollierter Arbeitslosigkeit arbeitsunfähig, so darf das Krankentaggeld das von der Arbeitslosenversicherung vorgesehene Taggeld nicht übersteigen.

5.5. Ist der Versicherte vorgängig einer Betriebseinstellung (Feiertag, Betriebsferien, Arbeitsmangel, Schlechtwetter) mindestens 3 Tage arbeitsunfähig gemeldet, hat er Anspruch auf das versicherte Krankentaggeld.

6. Leistungsdauer

6.1. Das Krankentaggeld wird während 720 innerhalb 900 aufeinanderfolgenden Tagen ausgerichtet. Der Krankentaggeldbezug bei Erkrankung an Tuberkulose ist zeitlich unbeschränkt und wird auf die Bezugsdauer nicht angerechnet.

6.2. AHV-Bezüger erhalten das versicherte Krankentaggeld während einmal 180 ununterbrochen aufeinanderfolgenden Tagen ausgerichtet. Für die restliche Dauer der Genussberechtigung erfolgt die Reduktion auf höchstens Fr. 4.-- pro Tag.

Bei AHV-Bezügern wird das Tuberkulose-Krankentaggeld nach einmal 180 aufeinanderfolgenden Tagen auf Fr. 4.-- pro Tag reduziert und die Leistungsdauer auf 1800 Tage innerhalb 7 aufeinanderfolgenden Jahren beschränkt.

Die Prämie für das reduzierte Krankentaggeld wird mit Fr. 1.20 pro versicherten Franken und Monat festgelegt.

6.3. Für eine teilweise Arbeitsunfähigkeit von mindestens 50 % wird ein herabgesetztes Krankentaggeld so lange ausgerichtet, bis der volle versicherte Krankentaggeldanspruch erschöpft ist.

6.4. Bei Kürzung des Krankentaggeldes infolge Ueberversicherung sowie bei gleichzeitigem Bezug einer Rente der Invalidenversicherung wird das gekürzte Krankentaggeld zeitlich so lange ausbezahlt, bis der volle versicherte Anspruch erschöpft ist.

7. SUVA - Karenztage

Die von der SUVA nicht entschädigten Karenztage werden bei nachgewiesenem Lohnausfall zu 80 % des versicherten Lohnes entschädigt. Die Leistungen werden nur erbracht, wenn der Fall von der SUVA anerkannt wird. Erfolgt seitens der SUVA eine Taggeld-Kürzung, wird diese für die Karenztage im gleichen Umfang angenommen.

8. Leistungen der Krankenpflegeversicherung

8.1. Die Kasse übernimmt ohne Bezugsdauerbeschränkung alle medizinisch notwendigen Kosten, alle anerkannten Medikamente sowie alle wissenschaftlich anerkannten und durch medizinische Hilfspersonen durchgeführte Behandlungen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und der vertraglichen Vereinbarungen.

Zur Anrechnung gelangt die gesetzlich vorgeschriebene Kostenbeteiligung.

8.2. Heilanstaltsbehandlung

Die Kasse übernimmt sämtliche medizinisch bedingten Kosten zu den Ansätzen, wie sie bei einem Aufenthalt in der allgemeinen Abteilung einer Heilanstalt entstehen, während zeitlich unbeschränkter Dauer. Auf die Belastung des Patienten mit einem Verpflegungskostenbeitrag wird verzichtet.

8.3. Badekuren

Die Kasse vergütet bei ärztlich verordneten Badekuren in Heilanstalten mit vertraglicher Taxregelung zeitlich unbeschränkt die vollen Kosten. Bei ärztlich verordneten stationären Aufenthalten in nicht ärztlich geleiteten inländischen Kuranstalten wird ein täglicher Beitrag von höchstens Fr. 25.-- gewährt.

8.4. Heilanstalten für Chronisch- oder Nervenkranke

Die Kasse übernimmt die vertraglich festgesetzte Taxe der allgemeinen Abteilung, mindestens jedoch die gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen.

8.5. Zahnbehandlungen

An die Kosten für konservierende Zahnbehandlung werden innerhalb von zwei Jahren Fr. 100.- vergütet.

9. Prophylaktische Massnahmen

Die Kasse unterstützt Massnahmen, die der Verhütung von Krankheiten dienen im Rahmen eines besonderen Reglementes.

10. Invaliditätsleistungen bei organisch bedingten Lähmungen des Zentralnervensystems

Die Kasse vergütet Invaliditätsleistungen in Form einer Kapital- oder Rentenabfindung nach besonderen Bestimmungen des Schweizerischen Verbandes für die erweiterte Krankenversicherung (SVK).

11. Sterbegeld

Die Hinterlassenen erhalten ein Sterbegeld von Fr. 300.--.

12. Prämie

Die Prämie beträgt 5 % des für die SUVA-Abrechnung massgebenden Lohnes.

Die ganze Prämie wird vom Arbeitgeber abgerechnet und der Krankenkasse SKBH auf das Postcheck-Konto 80-8043 überwiesen. Die Kasse stellt die Formulare für die Abrechnung zur Verfügung.

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit sind in der Kollektivversicherung keine Prämien zu entrichten.

13. Weiterversicherung nach dem Ausscheiden aus dem Berufsleben

Die aus dem aktiven Erwerbsleben ausscheidenden Personen haben Anspruch auf:

13.1. Weiterführung der Krankenpflegeversicherung ohne Leistungseinschränkung.
Die Monatsprämie beträgt Fr. 25.-- bei einem Lebenskostenindex per 31. Dezember 1973. Die Kasse kann die Prämie jährlich einmal den gestiegenen Lebenshaltungskosten anpassen.

13.2. Als Krankentaggeld können höchstens Fr. 4.-- versichert werden. Die Leistungsdauer beträgt 720 Tage innerhalb 900 aufeinanderfolgenden Tagen.
Die Prämie wird mit Fr. 1.20 pro versicherten Franken und Monat erhoben.

13.3. Der Sterbegeldanspruch bleibt unverändert erhalten.

14. Ueberversicherung

Den Versicherten darf aus den Leistungen der Kasse kein Gewinn erwachsen.

15. Doppelversicherung für das Krankenpflegerisiko

Für Versicherte, die das Krankenpflegerisiko gemäss Artikel 8 und 10 anderweitig versichert haben, beträgt die Prämie 4 % des für die SUVA-Abrechnung massgebenden Lohnes.

16. Abgeltung der Lohnzahlungspflicht im Krankheitsfall

Die Krankentaggeldversicherung ist obligatorisch. Sämtliche Verpflichtungen des Arbeitgebers gemäss den Bestimmungen des Obligationenrechtes sind damit abgegolten. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf eine Rückerstattung der Krankentaggeldprämien.

17. Krankmeldung

Der Versicherte hat seine Krankheit sofort dem Arbeitgeber und der Kasse zu melden. Erfolgt die Krankmeldung später als 3 Tage, so beginnt der Leistungsanspruch erst mit dem Tage der Krankmeldung.

18. Rekursrecht

Differenzen, die aus der Interpretation bei der Durchführung der Krankenversicherung gemäss den Bestimmungen des GAV entstehen, werden von einer Schlichtungskommission behandelt. Jedem Versicherten steht der form- und kostenlose Rechtsweg gemäss dem Kranken- und Unfallversicherungsgesetz offen.

19. Beginn und Ende des Vertrages

Dieser Vertrag tritt am 1. Januar 1974 in Kraft. Er ist auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann auf Ende eines Kalenderjahres, unter Beachtung einer dreimonatigen Kündigungsfrist, aufgehoben werden.

20. Allgemeine Versicherungsbedingungen

Die allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) gelten in allen nicht vertraglich geregelten Punkten als integrierender Bestandteil dieser Vereinbarung.

21. Ersatz

Dieser Vertrag ersetzt denjenigen vom 1. Januar 1968.

22. Genehmigung

Dieser Vertrag wird dem Bundesamt für Sozialversicherung zur Genehmigung unterbreitet.